



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Proceso de selección de personal y su influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018”

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

#### **AUTORA:**

Ruiz Saldaña, Keysi Elizabeth

#### **ASESOR:**

Mgtr. Calderón Coello, Alberto

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

Callao – Perú

**2018**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 0170-2018-DPI /UCV/DA-EP-ADM-FL-C

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, presentado en la modalidad de **Desarrollo de Proyecto de Investigación**.

Presentado por Doña:

**RUIZ SALDAÑA, KEYSI ELIZABETH**

Cuyo Título es:

**“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA TAMOIN PERÚ S.A.C CALLAO 2018”.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
18	DIECIOCHO	APROBADO POR EXCELENCIA

DESAPROBADO	00-10 PUNTOS ( )
APROBAR POR MAYORIA	11-13 PUNTOS ( )
APROBADO POR UNANIMIDAD	14-17 PUNTOS ( )
APROBADO POR EXCELENCIA	18-20 PUNTOS ( X )


PRESIDENTE : Dr. LESSNER LEON ESPINOZA

  
FIRMA

SECRETARIO : Mgtr. LOPEZ LANDAURO RAFAEL ARTURO


  
FIRMA

VOCAL : Mgtr. ALBERTO CALDERON COELLO

  
FIRMA

Nota: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

Callao, 18 de Diciembre del 2018.

  
Mgtr. Rafael A. López Landauro  
Coordinador de la Carrera Profesional de Administración  
UCV-Filial Callao

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

### **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis en principio a Dios, a mis padres Luis Ángel Ruiz Cornejo y Elizabeth Saldaña Zuluaga por todo el apoyo incondicional brindado a lo largo de mi carrera, asimismo a mis abuelos por siempre impulsarme a sobre salir y a mi pareja José Poemape por ser incentivarme a no abandonar mis objetivos.

### **AGRADECIMIENTO**

Agradecer de antemano a mi casa de estudios mi honorable Universidad Cesar Vallejo, a mi asesor Israel Barrutia por todo el gran aporte y enseñanzas que me ha brindado en este arduo camino, a mis familiares, porque gracias a ellos he logrado concluir mi proyecto.

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Keysi Elizabeth Ruiz Saldaña, estudiante de la Escuela de Administración, de la Universidad César Vallejo, Sede Callao; declaro que el trabajo académico titulado “PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA TAMOIN PERÚ SAC, CALLAO, 2018” presentada, en 3 folios para la obtención del grado académico de licenciada es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de diciembre del 2018

---

Keysi Elizabeth Ruiz Saldaña

DNI: 46761564

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de título profesional, presento el trabajo de investigación titulado: *“Proceso de selección de personal y su influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC Callao 2018”*. La investigación tiene por finalidad determinar el grado Influencia entre el proceso de selección de personal, y la competitividad.

El documento consta de nueve capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción: Se presenta de forma general la tesis, se presenta los antecedentes, justificación, hipótesis, y los objetivos de estudio. Capítulo II Método: Marco metodológico, se da a conocer las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. Capítulo III: Aspectos administrativos, se presenta los recursos y presupuestos, el financiamiento y el cronograma de ejecución IV: Resultados, se presenta la descripción de los resultados y la prueba de hipótesis. Capítulo V: Discusión, se da a conocer la discusión del trabajo de investigación. Capítulo VI: Conclusiones, finalmente se da a conocer las conclusiones del estudio. Capítulo VII: Recomendaciones. VIII: Referencias bibliográficas, seguido del capítulo IX: Anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Keysi Elizabeth Ruiz Saldaña

## ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACION

**¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	5
PRESENTACIÓN	6
RESUMEN	11
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos Previos.	15
1.2.1 Antecedentes Internacionales.	15
1.2.2 Antecedentes Nacionales	18
1.3 Teorías relacionadas al tema.	22
1.3.1 Proceso de selección del personal	22
1.3.2 La competitividad	24
1.4 Formulación del problema.	25
1.4.1 Problema general.	25
1.4.2 Problemas específicos.	25
1.5 Justificación de la investigación	26
1.6 Hipótesis.	27
1.6.1 Hipótesis general.	27
1.6.2 Hipótesis específicas.	27
1.7 Objetivos de la investigación	27
1.7.1 Objetivo general.	27
1.7.2 Objetivos específicos.	27
II MÉTODO	28
2.1 Diseño de investigación.	28
2.1.1. Diseño.	28
2.1.2. Tipo.	28
2.1.3. Nivel de Investigación.	28
2.2 Variables y operacionalización.	29

2.2.1. Definición conceptual	29
2.2.2. Matriz de operacionalización de las variables.	34
2.3 Población y muestra.	36
2.3.1. Población.	36
2.3.2. Muestra	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	37
2.4.1. Técnica.	37
2.4.2. Instrumento de recolección de datos.	37
2.4.3. Validez de los instrumentos.	38
2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos.	38
2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos.	40
III RESULTADOS	41
3.1 Análisis descriptivo	41
3.1.1 Resultados de dimensiones	41
3.2 Contrastación de hipótesis	45
3.3 Prueba de influencia	46
3.3.1. Hipótesis general	46
3.3.2. Hipótesis específica 1	49
3.3.3. Hipótesis específica 2	51
3.3.4. Hipótesis específica 3	53
IV DISCUSION	56
4.1 Discusión Hipótesis General	56
4.2 Discusión Hipótesis Específica 1.	57
4.3 Discusión Hipótesis Específica 2.	58
4.4 Discusión Hipótesis Específica 3.	59
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	62
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
VIII ANEXO	67



## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Estadístico de fiabilidad de la variable Independiente X: Proceso de selección de personal</i>	39
<i>Tabla 2. Estadístico de fiabilidad de la variable dependiente Y: Competitividad</i>	39
<i>Tabla 3. Estadístico de fiabilidad de la Variable Independiente X y de la Variable Dependiente Y</i>	39
<i>Tabla 4. “Proceso de selección de personal”</i>	41
<i>Tabla 5. “Competitividad”</i>	42
<i>Tabla 6. Dimensión 1 (Agrupada) “Análisis y descripción del puesto”</i>	43
<i>Tabla 7. Dimensión 2 (Agrupada) “Reclutamiento”</i>	44
<i>Tabla 8. Dimensión 3 (Agrupada) “Evaluación”</i>	45
<i>Tabla 9. Coeficiente de correlación de variables de Pearson</i>	46
<i>Tabla 10. Correlación de Pearson de la hipótesis general</i>	47
<i>Tabla 11. Resumen de modelo según la variable independiente “Proceso de selección de personal” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	47
<i>Tabla 12. Prueba de ANOVA según la variable independiente “Proceso de selección de personal” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	48
<i>Tabla 13. Tabla de coeficientes según la variable independiente “Proceso de selección de personal” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	48
<i>Tabla 14. Correlación de Pearson de la hipótesis específica 1.</i>	49
<i>Tabla 15. Resumen de modelo según la dimensión “Análisis y descripción del puesto” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	49
<i>Tabla 16. Prueba de ANOVA según la dimensión “Análisis y descripción del puesto” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	50
<i>Tabla 17. Tabla de coeficientes según la dimensión “Análisis y descripción del puesto” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	50
<i>Tabla 18. Correlación de Pearson de la hipótesis específica 2.</i>	51
<i>Tabla 19. Resumen de modelo según la dimensión “Reclutamiento” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	52
<i>Tabla 20. Prueba de ANOVA según la dimensión “Reclutamiento” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	52

<i>Tabla 21. Tabla de coeficientes según la dimensión “Reclutamiento” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	53
<i>Tabla 22. Correlación de Pearson de la hipótesis específica 3.</i>	53
<i>Tabla 23. Resumen de modelo según la dimensión “Evaluación” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	54
<i>Tabla 24. Prueba de ANOVA según la dimensión “Evaluación” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	54
<i>Tabla 25. Tabla de coeficientes según la dimensión “Evaluación” y la variable dependiente “Competitividad”</i>	55

## RESUMEN

El actual trabajo de investigación tiene como objetivo general Determinar la influencia que existe entre el proceso de selección y la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Callao 2018, lo cual conllevó profundizar en las fuentes de información científicas, así como en las bases teóricas para su respectiva realización. El método utilizado fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel explicativo causal y diseño no experimental transversal. La población de estudio estuvo conformada por los colaboradores de la empresa Tamoin Perú y la cual posee una fue de 35 personas. Como instrumento de medición se realizó un cuestionario, el cual fue elaborado por 20 preguntas en escala de Likert, seguidamente, se analizó mediante el software estadístico SPSS 23. Asimismo, se utilizó la prueba estadística de regresión lineal método inferencial de Pearson para conocer el porcentaje de influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente. Finalmente, se concluyó la investigación encontrando resultados altamente significativos que demostraron que el proceso de selección de personal influye en un 83.7% la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Callao, 2018.

Palabras claves: Proceso de Selección de personal y competitividad.

## ABSTRACT

The current research work has as a general objective to determine the influence that exists between the selection process and the competitiveness of the company Tamoin Perú SAC, Callao 2018, which entailed deepening the scientific information sources as well as the theoretical basis for its respective embodiment. The method used was hypothetical deductive with a quantitative approach, of applied type, with a causal explanatory level and transversal non-experimental design. The study population was made up of the employees of the company Tamoin Peru and which has a staff of 35 people. As a measuring instrument, a questionnaire was carried out, which was elaborated by 20 questions on a Likert scale, and then analyzed using the statistical software SPSS 23. Likewise, the statistical test of linear regression Pearson's inferential method was used to know the percentage of influence of the independent variable on the dependent variable. Finally, the investigation was concluded finding highly significant results that showed that the personnel selection process influences 83.7% the competitiveness of the company Tamoin

Perú SAC. Callao, 2018.

Keywords: Process of Selection of personnel and competitiveness.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

La selección de personal definido por Alles (2016) “Selección como su nombre lo indica, es el proceso de “selección” o elección de una persona en particular en función de criterios preestablecidos. Se inicia definiendo correctamente el perfil requerido, dejando en claro las expectativas del solicitante y las reales posibilidades de satisfacerlas.”

Dentro del ámbito internacional según la universidad de Cataluña (2014) afirma que “La selección de personal forma parte de la gestión de los recursos humanos y tiene como objeto de estudio escoger al personal idóneo para desarrollar una actividad”. Las organizaciones vienen desarrollando una gestión de recursos humanos, la cual define los procesos de selección de personal con un alcance global, pues las grandes compañías tecnológicamente avanzadas, usan con frecuencia un plan de recursos humanos para definir su estrategia de reclutamiento, en especial cuando la corporación sigue una política basada en las promociones internas. Por ello el diario El País afirma que “En junio se registraron más de dos millones de nuevos contratos, la mayor cifra de toda la serie histórica en cualquier mes, 169.180 más que en junio de 2016 y 166.462 de ellos indefinidos. Si tenemos en cuenta que las principales responsables de su bajada están siendo las firmas con menos de 250 trabajadores, las mismas que, según sus datos, generaron siete de cada 10 nuevos empleos en España en 2016. Un 37% de ellas piensa seguir haciéndolo durante 2017 (prevean un crecimiento medio de sus plantillas del 10,9%).” Se debe tener en cuenta que la selección de personal se vuelve importante al momento de determinar a los candidatos que obtengan un resultado sobresaliente tanto como en conocimiento y habilidades para desarrollar las tareas encomendadas de acuerdo al puesto de trabajo; pues para toda organización es fundamental el capital humano, ya que reclutar en sus filas a personal con alto rendimiento, capacidades y conocimientos beneficiará a la empresa tanto para el posicionamiento, estabilidad y competitividad anhelados por esta.

Asimismo según el artículo de la revista Estudios Fronterizos (Ibarra, Gonzales, Lourdes, & Flores (2017), Mencionan que “Actualmente el concepto de competitividad ha adquirido una gran presencia en la literatura tanto internacional como a escala local al momento de analizar el progreso económico tanto de países como de empresas. Comparativos internacionales permiten indagar que naciones —por medio de sus

empresas— han brindado mejoras a sus ciudadanos a través del incremento en el nivel de vida. Por tanto, se reconoce que el nivel de competitividad internacional de un país se relaciona estrechamente con empresas altamente productivas que aprovechan las ventajas competitivas que genera el país por medio de sus instituciones, políticas, infraestructura y cultura”. De acuerdo a esto se determina mediante el buen desempeño de empresarial, con esto las organizaciones buscan mantenerse y permanecer en el mercado a largo plazo, es por ello que se implementan estrategias que ayuden a estructurar objetivos más competitivos, el área de recursos humanos se debe esforzar por mejorar los procesos, para con ello obtener una mayor competitividad. Estudios generales han demostrado la importancia de la gestión del talento humano, para la implantación de un adecuado proceso de selección que al mismo tiempo ayuda a realizar un balance de los recursos y características de cada empleado, para con ello mejorar y saber que esta gestión influye directamente con el crecimiento, rentabilidad y competitividad de todas las organizaciones.

En el ámbito nacional la situación no tiende a ser diferente, según el diario Gestión, (2014) “Los procesos de selección personal son cada vez más sofisticados. Así las empresas empiezan a reemplazar los antiguos paradigmas, no solo por la búsqueda de ejecutivos a través de los canales online y de herramientas tecnológicas, sino también con procedimientos que antes hubieran sido considerados de lo más extraño por los del departamento de recursos humanos, pues para asegurar un correcto proceso de selección se debe aplicar estrategias que aseguren los cumplimientos del personal con los objetivos propuestos por las organizaciones; por ello ésta área cumple una función muy importante a nivel empresarial, pues para obtener mejores resultados se debe tener en cuenta el personal a contratar. En el Perú se cuenta con procesos de selección del personal adecuados, pero aún se debe implantar estrategias de mejora para algunas organización, que ayude a la obtención de profesionales capaces de desempeñarse adecuadamente acorde a cada perfil, estos se refleja en el ámbito político, pues existen congresistas que no cuentan con la capacidad profesional ni moral para ocupar los puestos de trabajo que poseen.

Según el diario Perú 21 (2018) El presidente de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), Ricardo Márquez, dio a conocer hoy que Perú se ubica ocupa en la posición 63 de 140 economías evaluadas en el Ranking Global de Competitividad 2018-2019, publicado por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés). Márquez precisó que el informe global de competitividad de este año presenta un renovado índice de

competitividad que busca responder a los desafíos del cambio tecnológico y de la Cuarta Revolución Industrial.

En tal sentido, el empresario indicó que las cifras del WEF confirman las debilidades estructurales de la economía peruana. De 140 países analizados, el país se encuentra rezagado en: Instituciones (puesto 90), Infraestructura (puesto 85), Adopción de Tecnología de Información y Comunicaciones (puesto 94), Educación (puesto 83), Mercado Laboral (puesto 72), Dinamismo de Negocios (puesto 92) y Capacidad de Innovar (puesto 89) La competitividad empresarial es de suma importancia para el crecimiento socio económico, debido que la capacidad de una empresa para ser más competitiva ira de la mano con las posibilidades de aumentar o mantener la rentabilidad de sus activos, para obtener estos objetivos se necesita un equipo de trabajo que aporte dinamismo y se encuentre predispuesto al cambio organizativo, asimismo aporte ideas y soluciones eficaces que ayuden a alcanzar las metas propuestas por las organizaciones. El departamento de recursos humanos en una empresa es una ventaja competitiva, pues mediante este se puede innovar y conseguir estrategias de planeación hacia la preservación de negocio, por medio del capital humano, mientras se obtenga personal idóneo de acuerdo al perfil solicitado la empresa se volverá más competitiva en el mercado.

Dentro del enfoque local la empresa la empresa Tamoin Perú S.A.C. posee diversos problemas en el departamento mencionado, pues existe un inadecuado proceso de selección, esto conlleva a que dicho personal no se encuentre en el puesto laboral adecuado de acuerdo con su perfil profesional, asimismo la empresa posee resultados deficientes en el desarrollo laboral, entre otros; debido a la atribución de funciones sin criterio técnico.

Para la empresa Tamoin Perú S.A.C. es determinante obtener una mayor competitividad en el mercado, de acuerdo con los objetivos propuesto pero en la práctica no se lleva a cabo, pues para obtener mayor competitividad se debe contar con estrategias que ayuden a un adecuado proceso de selección, el cual no se da, debido a que las contrataciones son por recomendaciones o por cubrir una plaza faltante, es así como se refleja una brecha entre los objetivos implantado por la organización y la elusión del código de buenas prácticas en los procesos de reclutamiento y selección y una incongruencia en el encaje entre puestos ofertados y candidatos.

Dada la necesidad expuesta, existe una carencia en el proceso de selección del personal que a su vez influye en la competitividad de la empresa Tamoin Perú S.A.C., se realiza la presente investigación, debido a que esto desencadena un decrecimiento en la empresa, pues el personal operativo que labora en ella no cuenta con un óptimo desempeño de las funciones encomendadas por los jefes inmediatos, esto puede afectar de manera inquebrantable a la empresa.

## **1.2 Trabajos Previos.**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales.**

Didier, (2014). En su artículo de investigación denominado “Selección de personal en Chile” Estudio realizado en el Centro de estudios de empleabilidad e inserción laboral, Chile. El cual refiere que en el mundo globalizado y la economía del conocimiento a la que se enfrentan las organizaciones y trabajadores, las nociones de derechos laborales y la calidad del trabajo se han tomado la agenda de las organizaciones internacionales. La búsqueda de la inclusión de criterios de sustentabilidad en el desarrollo económico, ha colocado relevancia en las prácticas de las organizaciones y fenómenos como la discriminación laboral y el impacto social en los modelos de negocio. Este artículo tiene como objetivo proponer una revisión sobre los métodos de selección utilizados en Chile, en términos de cuáles son los requerimientos de uso en el mercado laboral, como también en las bases teórico - metodológicas que los sustentan. A través de dos estudios, se analiza la prevalencia del uso de las técnicas más populares en selección de personal y sus bases, presentando un análisis enfocado en la evitación de la discriminación. Los hallazgos demuestran que gran parte de las técnicas y metodologías usadas en los procesos de selección no poseen una base científica que avale su uso, con lo cual se favorece la emergencia de prácticas injustas. Se discuten posibles razones y consecuencias del uso de técnicas no adecuadas en el contexto del mercado laboral chileno.

Gilani & Cunningham, (2017) At The University of Brighton, UK “*Employer branding and its influence on employee retention: A literature review*” The subject of employer branding and its impact on employee perceptions is attracting great interest from researchers and practitioners. The main aim of this research is to explore the influence that employer branding has on employee retention. A detailed literature review of core and contemporary academic contributions on the subject areas was carried out and there were seven key themes identified within employer branding literature, which were: brand



values, induction and training, internal brand communication, organisational culture, rewards and benefits, brand commitment, and employer brand management. Overall analysis of the literature review indicates that employer branding is integrated into the organization and the various employer brand attributes, and along with the organization's culture, holds value for employees and contributes to them staying employed within the company. These findings, along with previous research, allow the conclusion that employer branding does have a clear influence on employee retention. Scope for future research could include undertaking quantitative research testing the devised conceptual framework, in addition to looking in more depth at the seven key themes identified within retail employer branding to find out which brand attributes are valued the most by employees. Moreover, other service organisation set-ups could be researched in a similar way to see if results are similar between services organizations, and the results can then be generalized across the service sector.

Quinn, (2014) Submitted to the National College of Ireland *“An evaluation of the recruitment and selection process employed by “Manufacturing Company X” and assessing whether a more advanced process or method of recruitment and selection may reduce staff turnover”* An evaluation of the recruitment and selection process employed by Manufacturing Company X in assessing whether a more advanced process or method of recruitment and selection may reduce staff turnover. This research dissertation looks to explore the recruitment and selection process employed by a manufacturing company and look at other recruitment and selection alternatives which the Manufacturing Company could use to try and reduce their staff turnover. The researcher distributed questionnaires among the recruiters and the employees in order to get feedback on how the recruitment process worked, what the job entailed, and what type of person would be the right fit for this. The researcher also observed the general operatives at work, and carried out some exit interviews to assess why people were leaving their positions. The researcher also looked at alternative recruitment and selection processes the Manufacturing Company could use. Findings: The researcher found some issues with the current recruitment and selection process. The returned questionnaires clearly pointed out problems which the Manufacturing Company must address. The researcher gave some recommendations as to how the Manufacturing Company can improve their current process, and hopefully reduce their staff turnover.

En el ámbito internacional, Medina (2017) Universidad Técnica de Ambato Ubicada en la ciudad de Ambato en su tesis presentada para optar el título profesional de Psicólogo Industrial. Tesis titulada *“La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”*. El presente trabajo tiene como objetivo investigar la incidencia que tiene la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de cobranzas “LO&LO”; que durante el último trimestre del año 2016 e inicios del 2017 presentó niveles sumamente bajos de práctica profesional, originado por factores como la insatisfacción del personal por el puesto o cargo al que han sido asignados como la escasa motivación recibida por los miembros administrativos de la compañía. Sujetos a lo descrito en el marco teórico, fundamentado en autores como Chiavenato y Martha Alles, Se han analizado varias revistas y libros relacionados con los temas mencionados que sirvieron de base para la elaboración de un cuestionario de 10 preguntas dirigidas a 50 personas que forman parte de la institución mediante la técnica de encuesta; los datos arrojados fueron posteriormente sistematizados y comprobados por el método de Chi Cuadrado que presentando un 95% de significancia y un margen de error del 5%, permitió comprobar la hipótesis planteada en el trabajo investigativo que hace referencia a la incidencia que presenta la selección de personal en el desempeño laboral. Se concluye así que para elevar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores se debe implementar un sistema de selección de personal adecuado que asegure la contratación e inserción de nuevo personal capacitado para el cumplimiento óptimo de sus responsabilidades y reemplazar la insatisfacción de los trabajadores por métodos de motivación.

Tomando en cuenta la opinión de López y Pesantez, (2014). Universidad Técnica De Ambato, Ubicada en la ciudad de Ambato, Ecuador. Tesis presentada para obtener el título de Psicóloga Industrial. Lleva por título *“El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujili”* La investigación se aplica a todos los colaboradores administrativos de la Institución, es decir, a una población total de 92 funcionarios. Para el cumplimiento de los objetivos planteados se desarrolló un estudio de tipo exploratorio, prospectivo y correlacional, que permitió conocer el grado de relación que tienen las variables de estudio. La recolección de la información se realizó a través de la aplicación de una herramienta de escalamiento tipo Likert. Ante ello se propone una

alternativa viable, que permita utilizar un nuevo proceso de reclutamiento y selección de personal basado en un modelo por competencias y mejorar el rendimiento laboral del personal, y concomitante a ello el servicio a la ciudadanía. La presente investigación tendrá un nivel de confianza del 95% (0,95), por tanto un nivel de riesgo de 5% (0,05) Se trabajó con la fórmula del chi\_Cuadrado para la verificación de la hipótesis, pues para la obtención de resultados, se utilizó un cuestionario tipo Likert, con varias alternativas de respuesta, permitiendo crear un cuadro de contingencia. El valor  $X^2_t = 7,81 < X^2_c = 16,93$  de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, se confirma que El proceso de reclutamiento y selección de personal incide significativamente en el desempeño laboral de los funcionarios del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí. Se concluye la presente investigación de los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas, se ha identificado a través de la comparación y análisis de los resultados que los funcionarios de la Institución, consideran que el desempeño laboral del personal depende del nivel de conocimientos y competencias que posee de acuerdo al puesto que desempeña, y esto debería ser analizado previo a su contratación.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales.**

De acuerdo con el ámbito nacional para Rodríguez (2017). Universidad Cesar Vallejo, Ubicada en la ciudad de Lima, Tesis presentada para obtener el título profesional de licenciada en administración. Lleva por título *“La influencia del intraemprendimiento femenino en la competitividad de la empresa Perú Money S.A.C, Lima Metropolitana, 2017”*. El objetivo principal fue determinar la influencia del intraemprendimiento de la mujer trabajadora en el desarrollo de la competitividad empresarial. Para ello se trabajó con la población de la empresa Perú Money S.A.C en la provincia de Lima Metropolitana, que estuvo representada por 50 colaboradores entre varones y mujeres. La muestra estuvo conformada por 30 mujeres y se obtuvo aplicando la técnica del muestreo intencional, propio del muestreo no probabilístico. La metodología utilizada fue del tipo de investigación aplicada con diseño no experimental-transversal; además el nivel de investigación que se utilizó fue el explicativo-causal, ya que se trabajó con variables independientes y dependientes. Se usó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y se aplicó la técnica de la encuesta sobre la muestra. Los datos fueron procesados utilizando el programa del SPSS Estadísticas v.22 y analizados por el método estadístico descriptivo-inferencial. Para la determinación de los resultados se utilizó la estadística

inferencial de Pearson, la cual nos indicó que la correlación entre las dos variables es positiva y el grado de correlación fue 0.527; por ello existe una relación positiva media entre las variables. Por otro lado, se observa que la significación fue 0.003, siendo menor al nivel de significancia ( $0.003 < 0.05$ ). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ) como verdadera, indicando de esa manera que el intraemprendimiento femenino se relaciona positivamente con la competitividad empresarial. La conclusión obtenida fue que si existe influencia del intraemprendimiento femenino en la competitividad empresarial, que las nuevas organizaciones tienen la obligación de generar nuevas políticas internas que promuevan la cultura del intraemprendimiento tanto como la participación del talento humano en la generación de estrategias que permitan una mejor actuación de la organización en el mercado global. Según los resultados obtenidos en esta investigación, se determinó que el intraemprendimiento ejerce un 39.4% de influencia sobre la competitividad de la empresa Perú Money S.A.C. Además, se determinó que el intraemprendimiento femenino ejerce un 42.4% de influencia sobre la eficacia operativa de la organización. Finalmente, se confirmó que el intraemprendimiento femenino ejerce un 60,1% de influencia sobre los recursos intangibles de la empresa.

Por otro lado explica Sempértegui, (2017) Universidad Señor de Sipan, Ubicada en la ciudad de Chiclayo, Tesis presentada para obtener el título profesional de Licenciada en administración. Tesis titulada: *“Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo”*, El objetivo de esta investigación fue elaborar los criterios de selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo. La metodología utilizada se basa en un estudio de tipo descriptivo-propositivo con un diseño no experimental, donde se contó con una muestra de 35 trabajadores a quienes se aplicó una encuesta de 13 ítems para obtener la información que se requirió para la investigación. Los resultados mostraron que la característica de la selección de personal en Buró Outsourcing SAC, es que no se toman en cuenta requisitos intelectuales ni factores de especificaciones de los requisitos físicos según el puesto de trabajo debido a deficiencias en la gestión del talento humano en la empresa. Finalmente concluye que los criterios de selección de personal, son para el 46% de colaboradores el tener que implementar un

proceso más riguroso en el reclutamiento y selección de personal siendo necesaria una propuesta basada en competencias.

Para Montañez y Nolasco, (2016) Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo. Ubicada en el departamento de Huaraz, tesis presentada para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Tesis denominada *“Planeamiento estratégico y competitividad empresarial en la empresa de servicios múltiples Andrés Avelino Cáceres de Cuncashca S.A., Huaraz, 2016.”* La siguiente investigación tuvo como propósito determinar qué relación existe entre el planeamiento estratégico y la competitividad empresarial de la empresa —Andrés Avelino Cáceres de Cuncashcal - ESMAC S.A., Huaraz, 2016. Se trató de un estudio cualitativo, transaccional, no experimental y correlacional; la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento aplicado fue el cuestionario, cuyos ítems estuvieron basados en el método de Likert. Se estudió una Población de 30 (treinta) personas conformado por Directores, Gerente General, Administrador y demás trabajadores de la empresa ESMAC S.A, también se contó con otra población complementaria conformada por (03) tres clientes y 03 (tres) proveedores con la finalidad de revalidar los resultados de la población en estudio. Además se analizó la validez y confiabilidad del cuestionario según el juicio de tres expertos, el cual demostró la confiabilidad del instrumento de investigación. Como resultado, la correlación bivariada de Pearson de ambas variables: Planeamiento Estratégico y Competitividad Empresarial con un valor positivo. Es decir El Planeamiento Estratégico se relaciona en un 29.4% con la competitividad Empresarial. Es así como el determinado nivel de Competitividad empresarial está relacionado de manera directa con el Planeamiento Estratégico de la empresa —ESMAC S.A. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación. se ha confirmado que el Planeamiento Estratégico se relaciona de manera directa con la Competitividad Empresarial de la empresa de Servicios Múltiples —Andrés Avelino Cáceres de Cuncashcal – ESMAC S.A de la ciudad de Huaraz, 2016.

Así como lo explica Zocón, (2016). Universidad Nacional de Cajamarca. Ubicada en el departamento de Cajamarca, tesis presentada para optar el título I Grado Académico de Maestro en Ciencias. Tesis denominada *“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca – 2016”*. La presente investigación tiene

como objetivo determinar la relación del proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Soluciones Globales Empresariales EIRL. Para el logro de este objetivo se analizaron todas las dimensiones que involucran al proceso de selección de personal. Para determinar la relación del proceso de selección de personal y el desempeño laboral se realizó la contrastación de la hipótesis con Chi o Ji Cuadrado. Con una confiabilidad del 95 por ciento, en la tabla de la distribución chi-cuadrado con 4 grados de libertad se obtiene un valor tabular o teórico de 9.49, por lo tanto, la estadística de trabajo  $T = 80.0$  cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, es decir se rechaza  $H_0$  de que No existe relación o dependencia entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección de personal en la empresa y se acepta la  $H_1$ : Existe relación o asociación (correlación) entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección de personal en la empresa. Asimismo, el  $p\text{-value} = 0.0000$ . (Menor al valor alfa =  $\alpha = 0.05$ ) que corrobora la decisión tomada.

Asimismo se toma en cuenta a De La Cruz y Potosí (2018) Universidad Privada Antenor Orrego, Ubicada en la ciudad de Trujillo – Perú, tesis presentada para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Tesis denominada *“Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo contratistas generales E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 1º trimestre del año 2018”*, El presente trabajo de investigación tiene el propósito de determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1º trimestre del año 2018. La población objeto de estudio estuvo constituida por 16 colaboradores quienes mantienen un contacto directo con los clientes; tomando como muestra al total de colaboradores por ser una población pequeña. Para la recolección de datos se aplicó un test que se construyó con una base de datos la cual permitió su procesamiento en el programa SPSS versión 23. Las técnicas utilizadas fueron, la encuesta que fue aplicada a los colaboradores y la entrevista aplicada a la administradora de la empresa, lo que ayudó a identificar los problemas existentes y el análisis documental. Para contrastar la hipótesis se aplicó la prueba chi cuadrado para determinar la existencia de relación entre el perfil del puesto y desempeño laboral, el nivel de conocimiento de los colaboradores y su desempeño en la empresa, obteniéndose un valor P mayor del 0.05, El nivel de relación solo alcanza el 18.5% el cual es bajo. Esto nos lleva a concluir que el personal no fue debidamente seleccionado. Lo cual

nos permite rechazar la hipótesis formulada y afirmar que en la empresa no existe asociación entre el nivel de conocimientos y el desempeño de los trabajadores. La investigación concluye, que la influencia de la selección de personal en el desempeño de los colaboradores de la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L es relativamente baja; en su mayoría los colaboradores no se ajustan a los perfiles del puesto y presentan un desempeño entre regular y bueno.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1 Proceso de selección del personal**

El proceso de selección de personal definido por Alles M. (2016) afirma que

[...]Como su nombre lo indica, es el proceso de "selección" o elección de una persona en particular en función de criterios prestablecidos. Se inicia definiendo correctamente el perfil requerido, dejando en claro las expectativas del solicitante y las reales posibilidades de satisfacerlas. (p. 102).

Según Robbins & Coulter (2014) manifiesta que

[...]La Selección es el proceso mediante el cual los gerentes se aseguran de contar con la cantidad correcta de personal, de que la fuerza laboral esté conformada por personas capaces y de que éstas se asignen a los puestos de trabajo adecuados y en los momentos apropiados. Mediante la selección, las organizaciones evitan caer en excedentes o faltantes de personal inesperado. (p. 387).

Chiavenato (2011) manifiesta:

[...]Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (p.144)

Bases teóricas del proceso de selección del personal.

Teoría X Y

La teoría X y la teoría Y, son dos teorías definidas por Douglas McGregor en su obra El lado humano de las organizaciones, en la década de 1960 en la MIT Sloan School of Management. Dicha teoría ha sido usada en el sistema de administración de recursos humanos, el comportamiento organizacional. En ella se describen dos modelos contrastantes de motivación basada en la fuerza laboral. Representan dos visiones distintas del trabajo y las formas de dirección.

Esta Teoría según Chiavenato (2000) plantea que: “Esta teoría está relacionada directamente con el comportamiento, Douglas McGregor, uno de los más populares entre los investigadores de la administración organizacional, distinguió dos concepciones de administración, la tradicional, a la que denominó Teoría X, y la moderna, a la que llamó Teoría Y.” (p. 133).

Estudiaremos cada una de ellas.

La concepción tradicional de la administración: teoría X, Chiavenato afirma: Se basa en ciertas concepciones y premisas erróneas y distorsionadas acerca de la naturaleza humana, las cuales predominaron durante décadas en el pasado [...] Dentro de esta concepción tradicional del hombre, la labor de administración se ha restringido al empleo y control de la energía humana, únicamente en dirección a los objetivos de la organización.

Según McGregor, estas presuposiciones y creencias todavía determinan el aspecto humano de muchas organizaciones en que se cree que las personas tienden a comportarse conforme a las expectativas de la teoría X: con negligencia, pasividad, resistencia a los cambios, falta de responsabilidad, tendencia a creer en la demagogia, excesivas exigencias de beneficios económicos, etc. Este comportamiento no es la causa, sino el efecto de alguna experiencia negativa en alguna organización.

En esta teoría los administradores cuentan con comportamientos autoritarios, pues la labor se ha restringido al control del desempeño de los empleados orientado a los objetivos de la organización, debido a que se piensa que los colaboradores no les gustan trabajar y realizaran acciones para evitar hacer el trabajo asignado, es así como se cree que el hombre solo puede ser estimulado por los incentivos económicos para de este modo actuar a favor de la organización. Esta teoría es empleada en la actualidad en muchas organizaciones, las cuales tienen la creencia de que el ser humano carece de ambición y no le gusta cumplir con las obligaciones propuestas y conseguirán un mejor desempeño laboral mediante la creación de pagos adicionales se lograra un estímulo y cambio de actitud en él.

La nueva concepción de la administración: teoría Y, Chiavenato afirma:

[...]Se basa en un conjunto de supuestos de la teoría de la motivación humana: El esfuerzo físico o mental en un trabajo es tan natural como jugar o descansar. El hombre común no siente que sea desagradable trabajar. De acuerdo con ciertas condiciones controlables, el trabajo puede ser una fuentes de satisfacción (y debe realizarse voluntariamente) o una fuente de castigo (debe evitarse, en lo posible). [...] Dentro de esta concepción, administrar es un



proceso de crear oportunidades, liberar potencialidades, retirar obstáculos, ayudar al crecimiento y proporcionar orientación; vista así, es una administración por objetivos y no por controles. (p. 137).

En esta teoría los administradores consideran que los empleados observan el trabajo asignado con satisfacción y motivación, debido a esto se logra el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización, el clima laboral se torna agradable y existe una comunicación fluida, debido a que los colaboradores no sienten la obligación y presión por parte de sus jefes en su ámbito de trabajo, muy por el contrario ellos sienten que su buen desempeño laboral es importante para el crecimiento de la organización, es así como sus objetivos individuales se unen con los objetivos de la organización. La aplicación de esta teoría se da en la mayoría de empresa, pero se debería emplear en todas tomando en cuenta los resultados obtenidos.

Según Chiavenato suscribe que: En la actualidad, las teorías X y Y se ven como extremos antagónicos de un continuum de concepciones intermedias. En otras palabras, entre la teoría X (autocrática, impositiva y autoritaria) y la teoría Y (democrática, consultiva y participativa) existen degradaciones continuas y sucesivas. (p.139).

### **1.3.2 La competitividad**

Según señala Porter M. ( 2015)

[...] La competitividad de un país depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar. Las empresas logran ventaja frente a los mejores competidores del mundo a causa de presiones y los retos. Se benefician de tener fuertes rivales nacionales, proveedores dinámicos radicados en el país y clientes nacionales exigentes. (p. 219)

Por otra parte, Uribe (2013) plantea lo siguiente: “La competitividad de los negocios no se da de manera casual, ni es un privilegio de los más grandes o los más antiguos del mercado. Es una consecuencia natural del continuo cambio y aprendizaje de las organizaciones”. (p. 25).

Asimismo, Cabrera, López y Ramírez (2011), sostienen que:

[...] En cuanto al concepto de competitividad empresarial se puede plantear que, al igual que la competitividad en general, éste presenta un sinnúmero de definiciones y no es fácil encontrar una en la que todos estén de acuerdo. Sin embargo, se puede concluir a partir de la revisión de diferentes acercamientos que los elementos comunes son, además de la participación en el mercado, la productividad, la alta calidad de los productos ofrecidos y los bajos costos. Está presente también el criterio de la innovación. (p.24).

Bases teóricas de la competitividad.

La Teoría de recursos y capacidades.

La teoría de recursos y capacidades Inicio en los últimos años de la década de los ochenta e inicios de los noventa el centro de interés del análisis de la ventaja competitiva se desplazó rápidamente hacia los aspectos internos de la empresa a parir de la influencia del autor Robert Morris Grantt.

Esta Teoría según Fong, Flores y Cardoza (2017) sostiene que:

[...] Teoría de Recursos y Capacidades es una de las mejores explicaciones disponibles del éxito de la empresa. Sin embargo, esta teoría se encuentra aún en desarrollo y el debate que impulsa su construcción aún debe resolver cuestiones relevantes. De hecho, aún existe una considerable discusión respecto cuestiones básicas, como su naturaleza y alcance. Esta situación puede ser atribuida a su origen, ya que en su formulación actual se han integrado diversos enfoques, originalmente independientes, como las perspectivas basadas en los recursos (Wernerfelt, 1984), en las capacidades dinámicas (Teece, Pisano y Shuen, 1997), y en el conocimiento (Grant, 1996).

Según Cabrera, López y Ramírez (2011), establecen que

[...] La teoría de los recursos y las capacidades nace de la necesidad de reevaluar el enfoque tradicional del estudio de la empresa, el cual se ha ido reestructurando, básicamente por el surgimiento de una concepción diferente acerca de ella, que la define como un conjunto de recursos, capacidades y aptitudes centrales heterogéneos que pueden utilizarse para crear una posición exclusiva en el mercado”

Según la teoría de recursos y capacidades busca determinar las fortalezas y debilidades que posee una organización, conociendo cuales son los recursos y capacidades que tiene la empresa podrá mantener una ventaja competitiva en el mercado. Con la aplicación de dicha teoría el enfoque del análisis se basa al ámbito interno de la empresa y al reconocimiento de los activos intangibles que deben ser utilizados como guía para la elección de estrategias competitivas.

## **1.4 Formulación del problema.**

### **1.4.1 Problema general.**

¿Cómo influye el proceso de selección de personal en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos.**

Problema específico 1

¿Cómo influye el análisis y descripción del puesto en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018?

Problema específico 2

¿Cómo influye el reclutamiento en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018?

Problema específico 3

¿Cómo influye la evaluación en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018?

### **1.5 Justificación de la investigación**

En el presente trabajo de investigación se ha realizado de un análisis exhaustivo y profundo en el aspecto social del proceso de selección de personal y la competitividad empresarial, con la finalidad de proponer estrategias y solución a la problemática encontrada, de esta manera a la empresa Tamoin posea el talento humano idóneo para el desarrollo de sus objetivos, de esta manera obtener una mayor competitividad de la sociedad peruana.

Desde el punto de vista metodológico para la apropiada determinación de los objetivos establecidos en la presente investigación, se elaboró un instrumento de medición a través de un cuestionario tanto para la variable independiente “Proceso de selección de personal”, como para la variable dependiente “Competitividad empresarial”.

En lo teórico el trabajo de investigación se observa que no se cuenta con un apropiado conocimiento de las variables antes mencionadas, por consiguiente no se conoce lo beneficio que se obtiene de realizar una adecuada selección para el crecimiento de la empresa. En tal sentido, la investigación pretendió ser herramienta de apoyo para lograr los objetivos planteados.

Desde el punto de vista práctico la empresa Tamoin Perú lograra aportar conocimientos que sean de gran utilidad para implantar un acertado proceso de selección de personal, que a su vez pueda incrementar la competitividad y desarrollo empresarial dentro del rubro en el que se encuentra.

El trabajo de investigación tiene por conveniencia que la empresa Tamoin obtenga un alto nivel de competitividad y se vuelva un referente en el sector que trabaja, teniendo un acertado proceso de selección el cual no solo busque colaboradores con conocimientos sino

también con experiencia y habilidades que aporten en su centro de trabajo para el crecimiento y rentabilidad de la empresa.

## **1.6 Hipótesis.**

### **1.6.1 Hipótesis general.**

El proceso de selección de personal influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas.**

#### Hipótesis específica 1

El análisis y descripción del puesto influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

#### Hipótesis específica 2

El reclutamiento influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

#### Hipótesis Específica 3

La evaluación influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

## **1.7 Objetivos de la investigación**

### **1.7.1 Objetivo general.**

Determinar la influencia que existe entre el proceso de selección y la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos.**

#### Objetivo específico 1

Determinar la influencia entre el análisis y descripción del puesto en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

#### Objetivo específico 2

Determinar la influencia entre el reclutamiento en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

#### Objetivo específico 3

Determinar la influencia entre la evaluación en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

## **II MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación.**

#### **2.1.1. Diseño.**

El diseño del trabajo de investigación es No Experimental - Transversal debido a que no manipularemos ninguna variable, por lo que Hernandez, Fernandez, y Batista (2014), La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. (p. 486).

Con respecto al tipo podemos manifestar que tendrá un corte transversal, porque los datos a obtener serán en un solo momento, tal como expresan (Hernandez, Fernandez & Batista, (2014) “Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 208).

La forma del trabajo de investigación es cuantitativa ya que según Hernandez, Fernandez y Batista, (2014) “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.350).

#### **2.1.2. Tipo.**

El trabajo de investigado es de tipo Aplicada, así como lo indica Valderrama, (2013) manifiesta lo siguiente: “La investigación aplicada tiende a la resolución de problemas o al desarrollo de ideas, a corto o mediano plazo, dirigidas a conseguir innovaciones, mejoras de proceso o productos, incremento de calidad o productividad, etc.” (p.42).

#### **2.1.3. Nivel de Investigación.**

El nivel del proyecto de investigación corresponde al Explicativo – Causal. De acuerdo con Bernal Torres (2010), define la investigación explicativa así: [...] la investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. Las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (p. 115).

## **2.2 Variables y operacionalización.**

### **2.2.1. Definición conceptual**

Variable Independiente: Proceso de selección de personal

Según Gonzales (2015), La función de selección comienza con el análisis de las necesidades de la empresa y finaliza con la incorporación de la persona elegida al puesto vacante. Se suele convenir en la existencia de tres fases principales: análisis y descripción del puesto, reclutamiento y evaluación de candidatos. (p.26).

Dimensión Análisis y descripción del puesto.

Gonzales (2015) afirma que:

[...] El análisis y descripción del puesto es el proceso de obtención de información relacionada sobre el puesto de trabajo que permite identificar las acciones ejecutadas en el puesto, deducir los objetivos, funciones y responsabilidades ligados a dichas acciones u determinar las competencias y otras variables que permiten llevar a cabo con éxito las acciones, objetivos, funciones y responsabilidades del puesto. (p. 82).

Indicadores.

Especificaciones del puesto: Robbins & Coulter, (2014) Afirma que “Establece los requisitos mínimos que debe cumplir una persona para desempeñar con éxito el puesto determinado.” (p. 387).

Satisfacción de las futuras necesidades Robbins & Coulter, (2014) Indica que “Las futuras necesidades están determinadas por la misión, los objetivos y las estrategias de la organización. La demanda de personal es resultado de la demanda de los productos o servicios que genera la organización.” (p. 387).

Dimensión Reclutamiento

Define según Gonzales Merino (2015)

[...] Es el proceso de búsqueda y/o atracción de los profesionales que mejor se adaptan a las exigencias del puesto que pretendemos cubrir. Es la primera fase del proceso de selección propiamente dicho, y su objetivo es reunir un número suficiente de candidatos ajustados al perfil para poder valorar posteriormente su idoneidad para el puesto de trabajo vacante. (p.107).

Indicadores.

Reclutamiento Interno Chiavenato (2011) “El reclutamiento es interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal). (p. 158).

Reclutamiento Externo Robbins & Coulter, (2014) Afirma que “La competencia por atraer empleados talentosos y disponibles dentro del mercado de trabajo.”. (p. 388).

Reclutamiento Mixto: Chiavenato (2011) “Debido a las ventajas y desventajas de los reclutamientos interno y externo, la mayoría de las empresas han preferido una solución ecléctica: el reclutamiento mixto, es decir, aquel que emplea tanto fuentes internas como externas de recursos humanos.” (p. 164).

#### Dimensión Evaluación

Para Gonzales Merino (2015) “Se inicia el proceso de evaluación de candidatos con la revisión de los curriculums y continua con la realización de diferentes pruebas y entrevistas con el objetivo de averiguar qué persona es la más indicada para el puesto que deseamos cubrir”. (p.165).

#### Indicadores.

##### Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades: Según Chiavenato (2011)

[...] Son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destreza como chofer de camión, destreza como capturista, como telefonista, como operario de máquina, para utilizar una calculadora, etc.). Existe una variedad de pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma. (p. 182).

Revisión de la Hoja de Vida, para Noriega, (2017) “En la actualidad, curriculum vitae es un resumen de la historia profesional y académica de una persona, usualmente preparada para aplicaciones de trabajo. Otro nombre que se le da al curriculum vitae es hoja de vida o resume.” (p. 109).

##### Entrevista, para Chiavenato, (2011)

[...] Una vez realizadas todas las fases del proceso de selección (reclutamiento, aplicación y corrección de pruebas, entrevistas, pruebas situacionales, etc.), y tomadas las decisiones

oportunas en cada una de las fases, se suelen presentar tres candidatos finales al directivo que ha solicitado cubrir el puesto. Este directivo será la persona que tome la decisión final, entrevistará a esos candidatos y elegirá uno. Es la entrevista final, la de contratación. (p. 189).

### Variable Dependiente: Competitividad

#### Para Rubio y Baz (2015)

[...] La competitividad es la capacidad de una empresa para enfrentar exitosamente a sus contrapartes por medio de sus productos o servicios. Una empresa es productiva cuando reúne las condiciones internas que le permiten competir y las externas que le otorgan la capacidad para reducir costos y competir de manera exitosa. Sin embargo, el camino óptimo para alcanzar la competitividad empresarial requiere una labor intensa por parte de los empresarios, pero también del gobierno y requiere de diversos factores como la ventaja competitiva, la productividad, la calidad, la economía de escalas e innovación entre otras. (p. 35).

### Dimensión Ventaja Competitiva

#### Según Rubio y Baz (2015) afirman que:

[...] Se mide por el valor que la empresa es capaz de dar a sus clientes y puede ser vía reducción de precios, mejor servicio, diferenciación del producto (mejor calidad y/o funcionalidad). Las estrategias productivas que sirven como ventajas competitivas tienen que actualizarse constantemente; lo que en un principio puede ser novedoso, finalmente será igualado por la competencia. (p.36).

### Indicadores.

#### Reducción de Precios para Gutiérrez, (2016)

[...] La estrategia de reducción de precios consiste en reducir los precios con el fin de incentivar las ventas (aumentar el número de clientes y/o la frecuencia de compra del producto) o ganar mercado o, en caso de reducirlos intencionalmente por debajo de los precios de la competencia, con el fin de bloquearla y ganarle participación de mercado. (p.23).

Servicio: Según Garvín (2017) es la “El concepto de servicio es la definición de los beneficios generales que la empresa de servicios otorga, basada en los beneficios recibidos por los clientes”.

#### Diferenciación de productos: Según Gutiérrez, (2016)

[...] Se dice que una empresa tiene una ventaja competitiva en diferenciación de producto cuando ofrece un producto o servicio que, siendo comparable con el de otra empresa, tiene ciertos atributos o características que lo hacen que sea percibido como único por los clientes. Por ello, los clientes están dispuestos a pagar más para obtener un producto de una empresa que de otra. (p.56).



### Dimensión Productividad

Para Rubio y Baz (2015) “Es la relación entre el producto generado y los factores que contribuyen a lograr esa producción. Puede variar por un sinnúmero de factores, como recursos materiales, humanos, tecnológicos y de capital”. (p. 36)

Indicadores.

Recursos materiales: Para Barney. (Citado por Francesc 2017) “Los recursos empresariales son “todo lo que permite a una empresa concebir e implantar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia” (p.105).

Recursos humanos: Según Francesc (2017) “Se trata de todo el personal de las compañías y son el factor más importante de la empresa, pues los profesionales son los encargados de gestionar el resto de recursos de forma tal que se alcancen las metas fijadas.” (p. 111).

Recursos tecnológicos: Para Francesc (2017) Afirma que

[...] Incluyen los procesos y sistemas de la compañía necesarios para realizar o mejorar el desempeño profesional, como pueden ser patentes, sistemas de gestión, fórmulas, desarrollo de tecnología propia... No obstante, hay autores que también incorporan en este tipo el material informático. (p. 120)

### Dimensión Calidad

Define W. Edwards Deming (Citado por Méndez, 2013)

[...] Calidad es traducir las necesidades futuras de los usuarios en características medibles, solo así un producto puede ser diseñado y fabricado para dar satisfacción a un precio que el cliente pagará; la importancia de la calidad se traduce como los beneficios obtenidos a partir de una mejor manera de hacer las cosas. [...] a importancia de la calidad se traduce como los beneficios obtenidos a partir de una mejor manera de hacer las cosas como pueden ser: presencia y permanencia en el mercado. (p. 10).

Indicadores.

Satisfacción: Marlon, (2018) Afirma que “La satisfacción se ve determinada por lo que el cliente tuvo que ceder o sacrificar (tiempo, dinero, etc.) a cambio del servicio. Entonces se vuelve una respuesta emocional del consumidor derivada de la comparación de las recompensas y costos con relación a las expectativas.” (p. 46)

Presencia en el mercado: Según Méndez, (2013) Afirma que “Con una calidad superior a la de la competencia, con un precio competitivo, con productos innovadores y cada vez

más perfeccionados, el mercado reconoce la marca creando una confiabilidad hacia los productos fabricados o servicio otorgados.” (p. 11).

Permanencia en el mercado: Para Méndez, (2013) Plantea que “Como consecuencia de las ventajas antes mencionadas, la empresa tiene alta probabilidad de permanecer en el mercado con una fidelidad por parte de los consumidores.”(p. 12).

### 2.2.2. Matriz de operacionalización de las variables.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable independiente: proceso de selección de personal	Gonzales (2015), La función de selección comienza con el análisis de las necesidades de la empresa y finaliza con la incorporación de la persona elegida al puesto vacante. Se suele convenir en la existencia de tres fases principales: análisis y descripción del puesto, reclutamiento y evaluación de candidatos. (p.26).	Análisis y descripción del puesto	Descripción de los puestos de trabajo	1	Ordinal  Razón
			Especificaciones del puesto.	2	
			Reclutamiento Interno	3	
			Reclutamiento Externo	4	
		Evaluación	Reclutamiento Mixto	5	
			Revisión de la Hoja de Vida	6 - 7	
			Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades	8	
			Entrevista	9 - 10	

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable dependiente: Competitividad	Rubio y Baz (2015) “La competitividad es la capacidad de una empresa para enfrentar exitosamente a sus contrapartes por medio de sus productos o servicios. Una empresa es productiva cuando reúne las condiciones internas que le permiten competir y las externas que le otorgan la capacidad para reducir costos y competir de manera exitosa. Sin embargo, el camino óptimo para alcanzar la competitividad empresarial requiere una labor intensa por parte de los empresarios, pero también del gobierno y requiere de diversos factores como la ventaja competitiva, la productividad, la calidad, la economía de escalas e innovación entre otras”. (p. 35).	Ventaja Competitiva	Reducción de precios	1	Ordinal  Razón
			Servicio	2	
			Diferenciación de producto	3	
		Productividad	Recursos materiales	4	
			Recursos humanos	5	
			Recursos tecnológicos	6	
		Calidad	Satisfacción	7	
			Presencia en el mercado.	8 - 9	
			Permanencia en el mercado.	10	

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

## 2.3 Población y muestra.

### 2.3.1. Población.

Según Selltiz (1974) Una vez que se ha definido cuál será nuestra unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. De acuerdo a ello, en este proyecto de investigación estará integrado por los 39 empleados que laboral actualmente en la empresa Tamoin Perú SAC.

### 2.3.2. Muestra

Con respecto al tipo de muestra fue PROBABILÍSTICO ALEATORIO SIMPLE, tal como lo define Hernández et al. (2014), manifestando que en ella, todos los factores que conforman la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para la muestra, pero esté se obtiene de forma aleatoria de las unidades de muestreo (p. 175).

Para el cálculo de la muestra se empleó la respectiva formula presentada a continuación:

$$N = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{D^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

	Nivel de confiabilidad	95%
N=	Total unidades de muestreo	39
Z <sup>2</sup> =	Valor de distribución	1.96
p=	Proporción de aceptación	50%
q=	Porcentaje de no aceptación	50%
d=	Margen de error	5%

$$N = \frac{(39)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2 \cdot (39-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N=35$$

La fórmula aplicada arrojo como resultado para el presente trabajo de investigación, 35 trabajadores de la empresa Tamoin Perú.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### 2.4.1. Técnica.

Para la recolección de datos en la presente investigación se empleara la técnica de encuesta, ya que nos permite conocer las opiniones de los clientes y del mercado, a su vez nos da a conocer si nuestra hipótesis es aceptada o nula.

Para Bernal Torres (2010) “La encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (p. 194)

### 2.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario, pues este nos permite calcular y analizar cuál es la relación entre las variables.

Según Bernal Torres (2010) “La recopilación de información es un proceso que implica una serie de pasos. Aquí se presenta un esquema general que puede usarse para la recolección de los datos necesarios, para responder a los objetivos y para probar la hipótesis de la investigación, o ambos. (p. 194)

El instrumento cuenta con 20 preguntas; 10 preguntas para la variable independiente El proceso de selección de personal y 10 para la variable dependiente la competitividad, el cuestionario está dirigido a los colaboradores de la empresa Tamoin Perú S.A.C.

Variables	Técnicas	Instrumentos
Proceso de selección de personal	Encuesta	Cuestionario sobre el proceso de selección de personal
Competitividad	Encuesta	Cuestionario sobre competitividad

### 2.4.3. Validez de los instrumentos.

El Instrumento ha sido validado mediante la validez de contenido a través del juicio de expertos, cuyo resultado se muestran a continuación.

#### *Resultados de la validación de instrumentos*

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
Israel Barrutia Barreto	Doctor	Aplicable
Lopez Landauro, Raphael	Magister	Aplicable
Otárola Chavez, Maribel	Magister	Aplicable
	Promedio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

Según los resultados de la validación por juicio de expertos, el instrumento es aplicable, la misma que se halla en el rubro “Bueno”, lo que significa que el instrumento de investigación de la variable proceso de selección de personal y competitividad, es válido para medir dichas variables.

### 2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad para el instrumento que mide el proceso de selección de personal y la competitividad se obtuvo con el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cron Bach, con un resultado de 0.923 para el cuestionario del proceso de selección de personal y 0.907 para el cuestionario de la competitividad lo que indica que es confiable para medir el proceso de selección de personal y la competitividad de la empresa Tamoin Perú S.A.C., en el distrito de Ventanilla.

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, se seleccionó a 20 individuos.

Tabla 1. Estadístico de fiabilidad de la variable Independiente X: Proceso de selección de personal

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	35	100,0	,923	10
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	35	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En lo que respecta a la variable Proceso de selección de personal se obtuvo una confiabilidad de 92.30 %. Por ende, el porcentaje de fiabilidad del instrumento se considera muy alto.

Tabla 2. Estadístico de fiabilidad de la variable dependiente Y: Competitividad

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	35	100,0	,907	10
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	35	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En lo que respecta a la variable Competitividad se obtuvo una confiabilidad de 90.70%. Por ende, el porcentaje de fiabilidad del instrumento se considera muy alto.

Tabla 3. Estadístico de fiabilidad de la Variable Independiente X y de la Variable Dependiente Y

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	35	100,0	,924	20
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	35	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



El estadístico de fiabilidad de ambas variables indica un porcentaje muy alto, proporcionando un valor de 0.924. Por ende, el porcentaje de fiabilidad del instrumento y de los ítems en general es alto.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

El análisis de datos para el presente trabajo de investigación se realizará mediante el método estadístico descriptivo a través del Software Estadístico SPSS v.23 cuyo procedimiento se relata a continuación.

La información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos, se procesará en el Software Estadístico SPSS v. 23; el mismo que almacenará los datos para luego proceder a realizar los cálculos y proporcionar la información relevante para el estudio de investigación.

## **2.6 Aspectos éticos.**

En el presente trabajo de investigación el investigador se compromete a respetar mediante el cumplimiento de los principios éticos, así como la veracidad de los resultados, se mantendrá la confidencialidad de los datos suministrados, se respetar la propiedad intelectual, así como la autonomía y anonimato de los encuestados, por ello no se dará a conocer la información de identidad de los participantes en la investigación. Por otro lado toda la información externa utilizada en el trabajo de investigación, así como perteneciente a otros autores, poseerá las fuentes correspondientes, de tal forma que la validez teórica es correcta, sin alterar datos correspondientes al autor original.

### III RESULTADOS

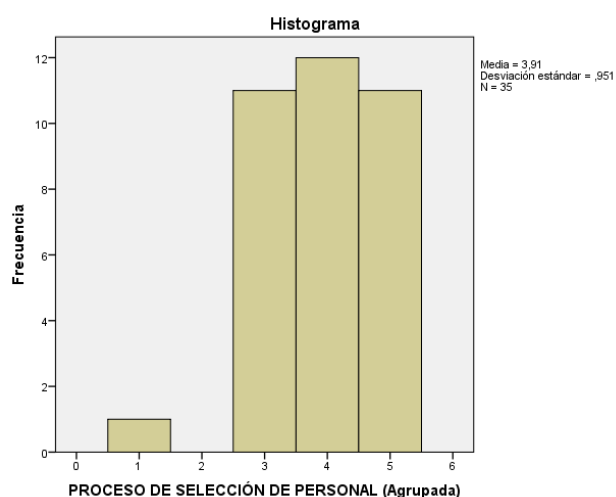
#### 3.1 Análisis descriptivo

##### 3.1.1 Resultados de dimensiones

Variable independiente “Proceso de selección de personal”

Tabla 4. “Proceso de selección de personal”

Proceso de selección de personal (agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	11	31,4	31,4	34,3
	De acuerdo	12	34,3	34,3	68,6
	Totalmente de acuerdo	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



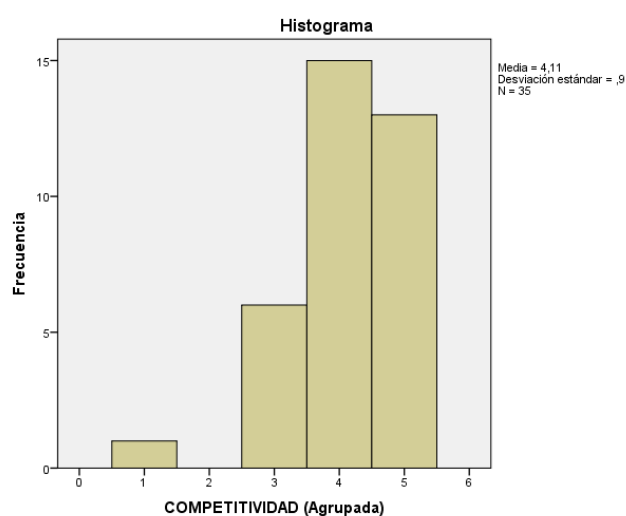
Interpretación:

Acorde con los porcentajes obtenidos en la tabla N° 4, se visualiza que el 2.9% de la muestra, conformado por los trabajadores de la empresa Tamoin Perú, indicaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a la variable estudiada. Asimismo, se observa que el 31.4% manifestaron que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado el 34.3% respondió que están en de acuerdo y el 31.4% respondieron que están totalmente de acuerdo con la variable “Proceso de selección de personal”.

## Variable dependiente “Competitividad”

Tabla 5. “Competitividad”

		Competitividad (agrupada)			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	6	17,1	17,1	20,0
	De acuerdo	15	42,9	42,9	62,9
	Totalmente de acuerdo	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

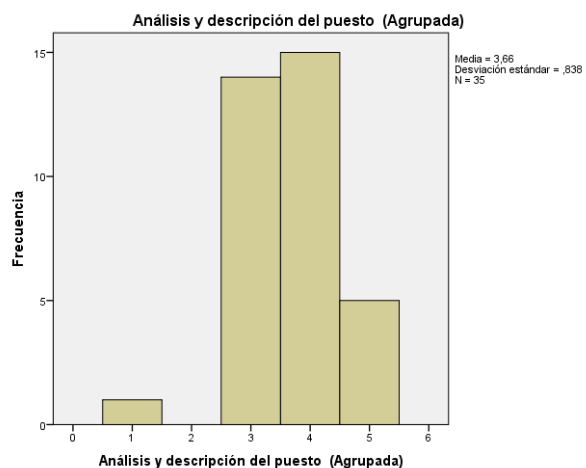


## Interpretación:

Acorde con los porcentajes obtenidos en la tabla N° 5, se visualiza que el 2.9% de la muestra, conformado por los trabajadores de la empresa Tamoin Perú, indicaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a la variable estudiada. Asimismo, se observa que el 17.1% manifestaron que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado el 42.9% respondió que están en de acuerdo y el 37.1% respondieron que están totalmente de acuerdo con la variable “Competitividad”.

Tabla 6. Dimensión 1 (Agrupada) “Análisis y descripción del puesto”

Análisis y descripción del puesto (Agrupada)					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	14	40,0	40,0	42,9
	De acuerdo	15	42,9	42,9	85,7
	Totalmente de acuerdo	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

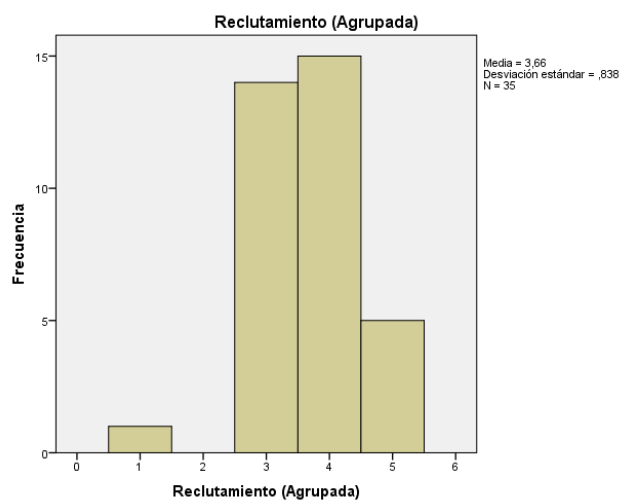


#### Interpretación:

Acorde con los porcentajes obtenidos en la tabla N° 6, se visualiza que el 2.9% de la muestra, conformado por los trabajadores de la empresa Tamoin Perú, indicaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión estudiada. Asimismo, se observa que el 40.0% manifestaron que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado el 42.9% respondió que están en de acuerdo y el 14.3% respondieron que están totalmente de acuerdo con la dimensión “Análisis y descripción del puesto”.

Tabla 7. Dimensión 2 (Agrupada) “Reclutamiento”

Reclutamiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	14	40,0	40,0	42,9
	De acuerdo	15	42,9	42,9	85,7
	Totalmente de acuerdo	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

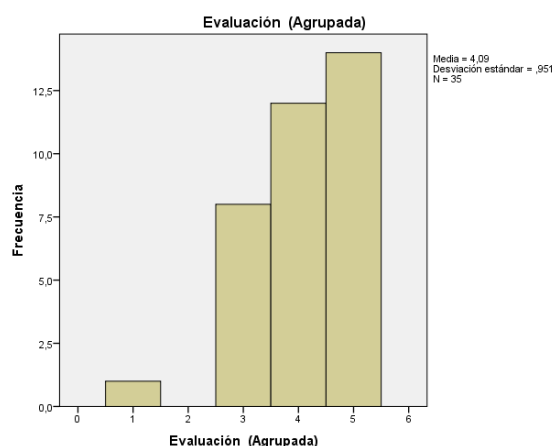


#### Interpretación:

Conforme a los porcentajes alcanzados en la tabla N° 7, se visualiza que el 2.9% de la muestra, conformado por los trabajadores de la empresa Tamoin Perú, indicaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión estudiada. Asimismo, se observa que el 40.0% manifestaron que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado el 42.9% respondió que están en de acuerdo y el 14.3% respondieron que están totalmente de acuerdo con la dimensión “Reclutamiento”.

Tabla 8. Dimensión 3 (Agrupada) “Evaluación”

Evaluación (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	22,9	22,9	25,7
	De acuerdo	12	34,3	34,3	60,0
	Totalmente de acuerdo	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



Interpretación:

Conforme a los porcentajes alcanzados en la tabla N° 8, se visualiza que el 2.9% de la muestra, conformado por los trabajadores de la empresa Tamoin Perú, indicaron que están totalmente en desacuerdo con respecto a la dimensión estudiada. Asimismo, se observa que el 22.9% manifestaron que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo, por otro lado el 34.3% respondió que están en de acuerdo y el 40.0% respondieron que están totalmente de acuerdo con la dimensión “Evaluación”.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

De acuerdo con los objetivos del estudio, la contratación de hipótesis se llevó a cabo mediante la regresión lineal, a través de la estadística inferencial de Pearson, el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) o resumen del modelo, prueba de Anova y la tabla de coeficientes.

Según, Hernández (2014), señala que el coeficiente de correlación de Pearson es una forma de análisis sobre el vínculo de dos o más variables, la cual se simboliza como ( $r^2$ ), y se determina sobre las puntuaciones de una variable sobre la otra (p. 304).

Al respecto, Hernández (2014), señala que la regresión lineal es un método estadístico para calcular el grado en que una variable afecta a la otra. Se encuentra vinculado al estadístico  $r$  de Pearson. Mientras se manifieste una mayor correlación entre las variables, mayor será la capacidad de predicción de sus efectos (p. 307).

Así mismo, Bernal (2016), manifiesta que el coeficiente de determinación es el cuadrado del coeficiente de correlación, el cual representa el grado de variación entre una variable y otra (p. 219).

Con referencia a la prueba de Anova, Hernández (2014), manifiestan que es la estadística adecuada para el análisis de grupos que difieren entre sí en referencia a sus medidas y varianzas, donde se aplica la prueba “ $t$ ” para su respectivo análisis (p. 314).

Tabla 9. Coeficiente de correlación de variables de Pearson

Coeficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

### 3.3 Prueba de influencia

#### 3.3.1. Hipótesis general

En la realización de correlación de variables de estudio, se implantaron las siguientes hipótesis:

Hi: El proceso de selección del personal influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

H0: El proceso de selección del personal no influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

Considerando:

Sig < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Sig > 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 10. Correlación de Pearson de la hipótesis general

Correlaciones			
		Proceso de selección de personal (Agrupada)	Competitividad (agrupada)
Proceso de selección de personal (agrupada)	Correlación de Pearson	1	,837**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Competitividad (agrupada)	Correlación de Pearson	,837**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Con respecto a lo observado en la tabla N° 10, se manifiesta que la correlación entre la variable independiente “Proceso de selección de personal” y la variable dependiente “Competitividad” proporcionó un resultado de 0,837, lo cual refleja una correlación positiva considerable según Hernández (2014, p. 305).

Tabla 11. Resumen de modelo según la variable independiente “Proceso de selección de personal” y la variable dependiente “Competitividad”

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,837 <sup>a</sup>	,700	,691	,501

a. Predictores: (Constante), Proceso de selección de personal (Agrupada)

#### Interpretación:

La tabla N° 11 muestra el resumen del modelo definido por Bernal (2016, p. 219), indicando que el valor de R es de 0.837, lo que significa que en un 83.7% el proceso de selección de personal incrementa la competitividad de la empresa. Asimismo, el coeficiente de determinación R<sup>2</sup> ajustado es de 0.700, lo que equivale a un 70.0% de la competitividad en la empresa Tamoin Perú.



Tabla 12. Prueba de ANOVA según la variable independiente “Proceso de selección de personal” y la variable dependiente “Competitividad”

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,275	1	19,275	76,936	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	8,268	33	,251		
	Total	27,543	34			

a. Variable dependiente: Competitividad (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Proceso de Selección de Personal (Agrupada)

#### Interpretación:

La tabla N° 12 muestra el ANOVA definido por Hernández (2014, p. 314), obteniendo un nivel de significancia de 0.000, inferior a lo considerado de 0.05, de tal forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que sí existe relación lineal entre el Proceso de selección de personal y la competitividad en la empresa Tamoin Perú.

Tabla 13. Tabla de coeficientes según la variable independiente “Proceso de selección de personal” y la variable dependiente “Competitividad”

Coeficientes <sup>a</sup>						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,015	,363		2,793	,009
	Proceso de selección de personal (Agrupada)	,792	,090	,837	8,771	,000

a. Variable dependiente: Competitividad (Agrupada)

#### Interpretación:

La tabla N° 13 muestra la tabla de coeficientes definido por Moreno (2008, p. 179), alcanzando un nivel crítico (Sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión ( $T = 8,37$ :  $0.000 < 0.05$ ), deduciendo que se afirma la hipótesis de investigación y el 79.2% es el porcentaje de influencia por parte del proceso de selección en la competitividad en la empresa Tamoin Perú.

### 3.3.2. Hipótesis específica 1

En la realización de correlación de variables de estudio, se implantaron las siguientes hipótesis:

Hi: El análisis y descripción del puesto influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

H0: El análisis y descripción del puesto no influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

Considerando:

$\text{Sig} < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

$\text{Sig} > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 14. Correlación de Pearson de la hipótesis específica 1.

Correlaciones			
		Análisis y descripción del puesto (Agrupada)	Competitividad (Agrupada)
Análisis y descripción del puesto (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,677**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Competitividad (Agrupada)	Correlación de Pearson	,677**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla N° 14, se muestra que la correlación entre el análisis y descripción del puesto y la competitividad proporcionó un resultado de 0,677, por lo que se refleja una correlación positiva media según Hernández (2014, p. 305).

Tabla 15. Resumen de modelo según la dimensión “Análisis y descripción del puesto” y la variable dependiente “Competitividad”

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,677 <sup>a</sup>	,459	,442	,672

a. Predictores: (Constante), Análisis y descripción del puesto (Agrupada)

### Interpretación:

La tabla N° 15 muestra el resumen del modelo definido por Bernal (2016, p. 219), indicando que el valor de R es de 0.677, lo que significa que en un 67.7% el análisis y descripción del puesto incrementa la competitividad. Así como, el coeficiente de determinación R<sup>2</sup> ajustado es de 0.459, lo que equivale a un 45.9% de la competitividad en la empresa Tamoin Perú.

Tabla 16. Prueba de ANOVA según la dimensión “Análisis y descripción del puesto” y la variable dependiente “Competitividad”

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12,634	1	12,634	27,964	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	14,909	33	,452		
	Total	27,543	34			

a. Variable dependiente: Competitividad (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Análisis y descripción del puesto (Agrupada)

### Interpretación:

La tabla N° 16 se observa el ANOVA definido por Hernández (2014, p. 314), alcanzando un nivel de significancia de 0.000, inferior a lo considerado de 0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que sí existe relación lineal entre el análisis y descripción del puesto y la competitividad en la empresa Tamoin Perú.

Tabla 17. Tabla de coeficientes según la dimensión “Análisis y descripción del puesto” y la variable dependiente “Competitividad”

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	T	
1 (Constante)	1,455	,516		2,821	,008
Análisis y descripción del puesto (Agrupada)	,727	,138	,677	5,288	,000

a. Variable dependiente: Competitividad (Agrupada)

### Interpretación:

La tabla N° 17 muestra la tabla de coeficientes definido por Moreno (2008, p. 179), obteniendo un nivel crítico del estadístico t del coeficiente de regresión (T= 5,288: 0.000 <

0.05), deduciendo que se afirma la hipótesis de investigación y el 72.7% es el porcentaje de influencia por parte del análisis y descripción del puesto en la competitividad de la empresa Tamoin Perú.

### 3.3.3. Hipótesis específica 2

En la realización de correlación de variables de estudio, se implantaron las siguientes hipótesis:

Hi: El reclutamiento influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

H0: El reclutamiento no influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

Considerando:

$\text{Sig} < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

$\text{Sig} > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 18. Correlación de Pearson de la hipótesis específica 2.

Correlaciones			
		Reclutamiento (Agrupada)	Competitividad (Agrupada)
Reclutamiento (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Competitividad (Agrupada)	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Con respecto a lo observado en la tabla N° 18, se manifiesta que la correlación entre el “reclutamiento” y la variable dependiente “Competitividad” proporcionó un resultado de 0,833, lo cual refleja una correlación positiva considerable según Hernández (2014, p. 305).

Tabla 19. Resumen de modelo según la dimensión “Reclutamiento” y la variable dependiente “Competitividad”

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,833 <sup>a</sup>	,694	,685	,505

a. Predictores: (Constante), Reclutamiento (Agrupada)

#### Interpretación:

La tabla N° 19 se observa el resumen del modelo definido por Bernal (2016, p. 219), indicando que el valor de R es de 0.833, lo que significa que en un 83.3% el reclutamiento incrementa la competitividad. Así como, el coeficiente de determinación R<sup>2</sup> ajustado es de 0.694, lo que equivale a un 69.4% de la competitividad en la empresa Tamoin Perú.

Tabla 20. Prueba de ANOVA según la dimensión “Reclutamiento” y la variable dependiente “Competitividad”

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,122	1	19,122	74,934	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	8,421	33	,255		
	Total	27,543	34			

a. Variable dependiente: Competitividad (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Reclutamiento (Agrupada)

#### Interpretación:

La tabla N° 20 se observa el ANOVA definido por Hernández (2014, p. 314), alcanzando un nivel de significancia de 0.000, inferior a lo considerado de 0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que sí existe relación lineal entre el reclutamiento y la competitividad en la empresa Tamoin Perú.

Tabla 21. Tabla de coeficientes según la dimensión “Reclutamiento” y la variable dependiente “Competitividad”

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,842	,388		2,173	,037
Reclutamiento (Agrupada)	,895	,103	,833	8,656	,000

a. Variable dependiente: Competitividad (Agrupada)

#### Interpretación:

La tabla N° 21 muestra la tabla de coeficientes definido por Moreno (2008, p. 179), obteniendo un nivel crítico del estadístico t del coeficiente de regresión ( $T = 8,656$ :  $0.000 < 0.05$ ), deduciendo que se afirma la hipótesis de investigación y el 89.5% es el porcentaje de influencia por parte del reclutamiento en la competitividad de la empresa Tamoin Perú.

#### 3.3.4. Hipótesis específica 3

En la realización de correlación de variables de estudio, se implantaron las siguientes hipótesis:

Hi: La evaluación influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

H0: La evaluación no influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018.

Considerando:

$\text{Sig} < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

$\text{Sig} > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 22. Correlación de Pearson de la hipótesis específica 3.

Correlaciones			
		Evaluación (Agrupada)	Competitividad (Agrupada)
Evaluación (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,882**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Competitividad (Agrupada)	Correlación de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Con respecto a lo observado en la tabla N° 22, se manifiesta que la correlación entre la “evaluación” y la variable dependiente “Competitividad” proporcionó un resultado de 0,882, lo cual refleja una correlación positiva considerable según Hernández (2014, p. 305).

Tabla 23. Resumen de modelo según la dimensión “Evaluación” y la variable dependiente “Competitividad”

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,882 <sup>a</sup>	,777	,771	,431

a. Predictores: (Constante), Evaluación (Agrupada)

### Interpretación:

La tabla N° 23 se observa el resumen del modelo definido por Bernal (2016, p. 219), indicando que el valor de R es de 0.882, lo que significa que en un 88.2% la evaluación incrementa la competitividad. Así como, el coeficiente de determinación R<sup>2</sup> ajustado es de 0.771, lo que equivale a un 77.1% de la competitividad en la empresa Tamoin Peru.

Tabla 24. Prueba de ANOVA según la dimensión “Evaluación” y la variable dependiente “Competitividad”

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	21,413	1	21,413	115,270	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	6,130	33	,186		
	Total	27,543	34			

a. Variable dependiente: Competitividad (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Evaluación (Agrupada)

### Interpretación:

La tabla N° 24 se observa el ANOVA definido por Hernández (2014, p. 314), alcanzando un nivel de significancia de 0.000, inferior a lo considerado de 0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que sí existe relación lineal entre la evaluación y la competitividad en la empresa Tamoin Perú.

Tabla 25. Tabla de coeficientes según la dimensión “Evaluación” y la variable dependiente “Competitividad”

<b>Coeficientes<sup>a</sup></b>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,704	,326		2,162	,038
Evaluación (Agrupada)	,835	,078	,882	10,736	,000

a. Variable dependiente: Competitividad (Agrupada)

#### Interpretación:

La tabla N° 25 muestra la tabla de coeficientes definido por Moreno (2008, p. 179), obteniendo un nivel crítico del estadístico t del coeficiente de regresión ( $T = 10,736$ :  $0.000 < 0.05$ ), deduciendo que se afirma la hipótesis de investigación y el 83.5% es el porcentaje de influencia por parte de la evaluación en la competitividad de la empresa Tamoin Perú.



## IV DISCUSION

### 4.1 Discusión Hipótesis General

El objetivo general de la presente tesis es “Determinar la influencia que existe entre el proceso de selección de personal y la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Callao 2018”. Para ello se empleó la estadística de Pearson, dando como resultado que existe una correlación positiva considerable de 83.7% entre la variables implicadas en el estudio, asimismo un nivel de significancia de 0.000, el cual se encuentra por debajo del nivel requerido que es de 0.05, según lo menciona Hernández (2014, p. 302). Por ello se ha rechazado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. De igual forma con la tabla de coeficientes, la cual proporcione que el proceso de selección de personal influye en un 79.2% en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC – Callao, 2018.

De acuerdo con la investigación planteada por Medina (2017) En su tesis titulada “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”. Para verificar la hipótesis planteada se procede a la utilización del método del Chi Cuadrado ( $X^2$ ), la cual permite establecer valores observados como esperados, consolidando una comparación total de frecuencias que determina si aceptamos o rechazamos la hipótesis y un nivel de significancia de 0,05 se obtuvo en la tabla de distribución del Chi-cuadrado  $X^2 t=7,82$  y teniendo como el valor del Chi-cuadrado calculado  $X^2 c= 40,07$  queda fuera de la región de aceptación, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que manifiesta La Selección de personal SI incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Empresa “LO&LO”. Asimismo el autor concluye que para elevar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores se debe implementar un sistema de selección de personal adecuado que asegure la contratación e inserción de nuevo personal capacitada para el cumplimiento óptimo de sus responsabilidades y reemplazar la insatisfacción de los trabajadores por métodos de motivación. Por ello, se ha encontrado una gran similitud entre ambas investigaciones, dado los resultados estadísticos mencionados, se habla de la importancia del proceso de selección de personal para obtener una mayor competitividad empresarial.

Según Chiavenato (2011) manifiesta: “Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos

disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”. (p.144).

En el presente trabajo de investigación se demostró mediante los resultados estadísticos empleados, así como en la regresión lineal, que existe una coincidencia con los antecedentes y la teoría referida por los escritores, la cual se tomó como soporte teórico para el trabajo de tesis realizado, teniendo en cuenta la alta confiabilidad de los mismos, se toma como referencia sus teorías para un mejor entendimiento de las variables presentadas.

#### **4.2 Discusión Hipótesis Específica 1.**

El objetivo específico que se planteó fue “Determinar la influencia entre el análisis y descripción del puesto en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Callao 2018”. Se empleó la estadística de Pearson, indicando como resultado que existe una correlación positiva considerable de 67.7% entre las variables implicadas en el estudio, asimismo un nivel de significancia de 0.000, el cual se encuentra por debajo del nivel requerido que es de 0.05, según lo menciona Hernández (2014, p. 302). Por lo tanto se ha rechazado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo con la tabla de coeficientes, la cual proporciona que el análisis y descripción del puesto influye en un 72.7% en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC – Callao, 2018.

Tomando la investigación planteado por Rodríguez (2017). En su tesis que lleva por título “La influencia del intraemprendimiento femenino en la competitividad de la empresa Perú Money S.A.C, Lima Metropolitana, 2017”. Se comprueba que los resultados obtenidos mediante la estadística de Pearson dieron un resultado de 0.527 y un nivel de significación de 0.003, siendo menor al nivel de significancia ( $0.003 < 0.05$ ). Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ) como verdadera, indicando de esa manera que el intraemprendimiento femenino se relaciona positivamente con la competitividad empresarial. Por lo tanto se observa que una gran similitud entre ambas investigaciones de acuerdo a los resultados estadísticos expuestos. De igual modo el autor concluye que se buscó saber si las colaboradoras de la organización tenían facilidades de desarrollar sus habilidades emprendedoras dentro de la empresa, si es que se sentían motivadas con las oportunidades que la institución les ofrecía y si eran conscientes de que sus funciones generaban alguna ventaja competitiva en la organización. De manera que se ha encontrado concordancia entre ambas investigaciones, debido que se habla de la ventaja competitiva en función del personal que labora en la empresa.

Para Rubio y Baz (2015) “La competitividad es la capacidad de una empresa para enfrentar exitosamente a sus contrapartes por medio de sus productos o servicios. Una empresa es productiva cuando reúne las condiciones internas que le permiten competir y las externas que le otorgan la capacidad para reducir costos y competir de manera exitosa”. (p. 35).

En el presente trabajo de investigación se demostró mediante los resultados estadísticos empleados que existe una coincidencia con la teoría referida por los escritores, la cual se tomó como soporte teórico para el trabajo de tesis realizado, teniendo en cuenta la alta confiabilidad de los autores, se toma como referencia sus teorías para un mejor entendimiento de la competitividad de la empresa está ligada a el análisis y descripción de puesto de trabajo.

#### **4.3 Discusión Hipótesis Específica 2.**

El objetivo específico que se planteó fue “Determinar la influencia entre el reclutamiento en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Callao 2018”. Se empleó la estadística de Pearson, indicando como resultado que existe una correlación positiva considerable de 83.3% entre las variables implicadas en el estudio, asimismo un nivel de significancia de 0.000, el cual se encuentra por debajo del nivel requerido que es de 0.05, según lo menciona Hernández (2014, p. 302). Por lo tanto se ha rechazado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo con la tabla de coeficientes, la cual proporciona que el reclutamiento influye en un 89.5% en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC – Callao, 2018.

De acuerdo con la investigación planteada López y Pesantez, (2014). En su tesis denominada “El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujili”. La recolección de la información se realizó a través de la aplicación de una herramienta de escalamiento tipo Likert. Ante ello se propone una alternativa viable, que permita utilizar un nuevo proceso de reclutamiento y selección de personal basado en un modelo por competencias y mejorar el rendimiento laboral del personal, y concomitante a ello el servicio a la ciudadanía. La presente investigación tendrá un nivel de confianza del 95%, por tanto un nivel de riesgo de 5%. Se trabajó con la fórmula del  $\chi^2$  Cuadrado para la verificación de la hipótesis, pues para la obtención de resultados, de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna, es decir, se confirma que El proceso de reclutamiento y selección de personal incide significativamente en el desempeño laboral de los funcionarios del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí. Se concluye la presente investigación de los resultados obtenidos, consideran que el desempeño laboral del personal depende del nivel de conocimientos y competencias que posee de acuerdo al puesto que desempeña, y esto debería ser analizado previo a su contratación. Por ello, se ha encontrado alta concordancia entre ambas investigaciones, de acuerdo a los resultados estudiados, puesto que se habla de la importancia del proceso reclutamiento en el desempeño laboral, así como en la competitividad empresarial.

Según Alles (2016) afirma que

[...] Como su nombre lo indica, es el proceso de "selección" o elección de una persona en particular en función de criterios prestablecidos. Se inicia definiendo correctamente el perfil requerido, dejando en claro las expectativas del solicitante y las reales posibilidades de satisfacerlas. (p. 102).

En el presente trabajo de investigación se demostró de acuerdo los resultados estadísticos que existe una coincidencia con la teoría referida por los escritores, teniendo en cuenta la alta confiabilidad de los autores, se toma como referencia sus teorías para un mejor entendimiento del reclutamiento del personal está vinculado con la competitividad de la empresa.

#### **4.4 Discusión Hipótesis Específica 3.**

El objetivo específico que se planteó fue “Determinar la influencia entre la evaluación en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Callao 2018.”. Se empleó la estadística de Pearson, indicando como resultado que existe una correlación positiva alta de 88.2% entre las variables implicadas en el estudio, asimismo un nivel de significancia de 0.000, el cual se encuentra por debajo del nivel requerido que es de 0.05, según lo menciona Hernández (2014, p. 302). Por lo tanto se ha rechazado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo con la tabla de coeficientes, la cual proporcione que la evaluación influye en un 83.5% en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC – Callao, 2018.

De acuerdo con la investigación planteada Zocón (2016). En su tesis denominada “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de

Cajamarca – 2016”. Se determinó los resultados obtenidos mediante la estadística de contrastación de hipótesis con Chi o Ji Cuadrado con una confiabilidad del 95 por ciento, en la tabla de la distribución chi-cuadrado con 4 grados se obtiene un valor tabular o teórico de 9.49, por lo tanto, la estadística de trabajo  $T = 80.0$  cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula, es decir se rechaza  $H_0$  de que No existe relación o dependencia entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección de personal en la empresa y se acepta la  $H_1$ : Existe relación o asociación (correlación) entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección de personal en la empresa. Asimismo, el  $p\text{-value} = 0.0000$ . (Menor al valor  $\alpha = \alpha = 0.05$ ) que corrobora la decisión tomada. Por lo que el autor concluye que a partir de la información obtenida se presenta una propuesta de mejora para contar con un adecuado proceso de selección de personal y se elaboró dos reglamentos, uno en cuanto a la selección de personal y otro para regular el desempeño laboral dentro de la empresa, esperando que estos documentos sirvan como una norma para regular todas las actividades del proceso y establezca las bases para prevenir conflictos. De esta manera, se ha encontrado coincidencia entre ambas investigaciones, puesto, que se habla de la importancia del proceso de selección de personal y evaluación en el desempeño laboral como en la competitividad empresarial.

Es así como para Gonzales (2015) “Se inicia el proceso de evaluación de candidatos con la revisión de los curriculums y continua con la realización de diferentes pruebas y entrevistas con el objetivo de averiguar qué persona es la más indicada para el puesto que deseamos cubrir”. (p.165). Destacando, que se ha encontrado concordancia teórica y estadística entre mi tesis y aquellas mencionadas por especialistas en el tema.

## V. CONCLUSIONES

Contrastando los resultados de la investigación, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis, se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el proceso de selección de personal tiene influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC dado que se alcanzó resultados óptimos y se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, el cual se encuentra por debajo del nivel requerido que es de 0.05. Se consiguió dicho resultado mediante la aplicación del instrumento que pasó por la validez del contenido, a través del juicio de expertos y un análisis de confiabilidad, el cual brinda la validación y fiabilidad del mismo, obteniendo así, un resultado propicio en la investigación.
2. Se corroboró que el análisis y descripción del puesto tiene influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, dado que se alcanzó un nivel de significancia de 0.000, el cual se encuentra por debajo del nivel requerido que es de 0.05. Afirmando, que el análisis y descripción del puesto, de acuerdo con los resultados alcanzados en la tabla de coeficientes, influye en un 72.7% en la competitividad de la empresa.
3. Se demostró que el reclutamiento tiene la influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio. Afirmando, que reclutamiento, de acuerdo con los resultados alcanzados en la tabla de coeficientes, influye en un 89.5% en la competitividad de la empresa. Por ello se debe contar con un adecuado reclutamiento de personal, el cual será determinante para la competitividad esperada.
4. Se determinó que la evaluación tiene influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, dado los resultados alcanzados en el estudio. Corroborando, que la evaluación, según los resultados alcanzados en la tabla de coeficientes, es un factor relevante a considerar en un 83.5% para el óptimo desarrollo de la competitividad empresarial.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Después del análisis de los resultados obtenidos en la investigación, se formula las siguientes recomendaciones para la empresa Tamoin Perú – Callao, 2018.

1. Se recomienda a la empresa implantar programas de capacitación para el área de gestión del talento humano, con la finalidad de obtener un adecuado proceso de selección, de ese modo lograr la competitividad esperada dentro de la empresa. Por ello si la empresa Tamoin Perú SAC decide invertir en la capacitación de su personal, se tendría un aumento del 83.7% en la competitividad, generando altos beneficios para la organización.
2. Es recomendable que la empresa Tamoin Perú y el área de talento humano tenga definido el perfil profesional que requiere para el puesto disponible ya que se demostró que es un elemento primordial para lograr el crecimiento de la competitividad. De esta manera, la empresa Tamoin Perú debe determinar las habilidades, conocimientos y experiencias que requiere en el candidato, para así obtener un mejor capital humano.
3. Es recomendable que la empresa Tamoin Perú implante técnicas de reclutamiento que ayuden a determinar qué candidato es el idóneo para el puesto disponible. Con ello el proceso de reclutamiento de personal será el esperado, obteniendo mejor resultados del servicio que brinda, de ese modo se conseguirá una mayor competitividad de la empresa dentro de la industria en la que trabaja.
4. Es recomendable que la empresa Tamoin efectúe investigaciones que ayuden en la evaluación de sus postulantes y trabajadores para incrementar desempeño laboral, utilizando las tendencias que se imponen por la globalización. De esta manera, puedan tener mayor respaldo del mercado, así como contar con mayores oportunidad que su competencia directa y posicionarse como líder en su rubro. Asimismo, difundir el trabajo en equipo y el compromiso de los trabajadores para realizar buenas prácticas laborales que aporten en la competitividad empresarial, la cual beneficiaría tanto a la empresa como a sus colaboradores.

## VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, (2016). *Selección por competencias (Nueva Edición)*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Bustos, (2010). Propuestas acerca de cómo aumentar la competitividad de Caesca S.A, a través del mejoramiento y fortalecimiento de la cultura de servicio. *Tesis presentada para obtener el título profesional de comunicadora social*. Bogota, Colombia: Universidad Javeriana.
- Cancinos, (2015). Selección de personal desempeño laboral estudio a realizarse En Ingenio Azucarero De La Costa Sur. *Tesis presentada para optar al grado de Licenciado Psicología*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Carlos, Karina y Luz, (2017). La teoria de recursos y capaciddes: un analisis bibliometrico. Leon, Guanajuato, Mexico.
- Castañeda, (2016). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Soluciones Globales Empresariales EIRL" de la ciudad de Cajamarca . Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Chiavenato, (2000). *Administracion de Recursos humanos 5ta Edicion*. Bogota: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, (2011). *Administracion de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones 9na Edicion*. Mexico: Mc Mgraw Hill.
- De La Cruz y Potosí, (2018). Seleccin de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018. Trujillo , Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Diario Perú 21. (16 de Octubre de 2018). Perú descende tres puestos en Ranking de Competitividad Global.
- Didier, (Junio de 2014). Seleccin de Personal en Chile. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 103 - 113. Chile: [www.Dialnet-SeleccionDePersonalEnChile-4905112.pdf](http://www.Dialnet-SeleccionDePersonalEnChile-4905112.pdf).
- Douglas, (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Bogota: McGraw Hill.
- Fong, Flores, y Cardoza, (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 31. Obtenido de Revista Electrónica Nova Scientia.



- Gestión. Assesment Center: Cada vez más empresa prefieren procesos de seleccion de persoonal sofisticados. *Diario Gestión*.
- Ghermandi, (2018). *Indicadores de reclutamiento y selección: ¿qué son y para qué sirven?* Obtenido de Conceptos Gestión: <https://blog.luz.vc/es/Que-es/indicadores-de-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n/>
- Gilani y Cunningham, (2017). Employer branding and its influence on employee retention: A literature review. UK: University of Brighton, UK.
- Gonzales, (2015). *Selección de Personal. Buscando al mejor candidato*. Mexico: Alfaomega Grupo Editor.
- Gutierrez, (2016). Fijacion y estrategias de precios. Lima, Peru: [www.crecenegocios.com/fijacion-y-estrategias-de-precios/#comments](http://www.crecenegocios.com/fijacion-y-estrategias-de-precios/#comments).
- Hernandez, Fernandez, y Batista, (2014). *Metodologia de la investigacion Sexta Edicion*. Mexico: McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Hintze, (2016). Trueque y Economia Solidaria. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/sh-trueque/12.5.htm>
- Ibarra, Gonzales y Demuner, (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos* 18 (35), 107 .
- Juan,Vázquez y Bello. (2005). *Investigación de Mercados*. International Thomson.
- Luna, (2012). Influencia del capital humano para la competitividad de las Pymes en el sector manufacturero de Celaya, Guanajuato. *Tesis presentada para optar el titulo de doctor en Administración*. Mexico, Mexico: Universidad de Celaya.
- Manchola, (Septiembre de 2011). El trabajp en equipo como una opción estrategica en la empresa actual. Murcia, España: Universidad de Murcia.
- Marlon, (2018). *La relación entre calidad de servicio y satisfaccion del cliente*. Obtenido de <https://marlonmelara.com/la-relacion-entre-calidad-de-servicio-y-satisfaccion-del-cliente/>
- Medina,(2017). La seleccion de personal y el desempeño laboral de los colaboradores con la empresa Lo&Lo. *Tesis para optar el titulo profesional Psicologo Industrial*. Ambato, Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- Méndez, (2013). Calidad, concepto y filosofías: Deming, Juran, Ishikawa y Crosby. Recuperado <https://www.gestiopolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juran-ishikawa-y-crosby/>.

- Mexicana, (2015). *¿De qué sirven las pruebas psicométricas en la selección de personal?* Obtenido de Labor Mexicana BPO - Shelter Company: <http://www.labormx.com/pruebas-psicometricas-personal.html>
- Montañez y Nolasco (2016). Planeamiento estratégico y competitividad empresarial en la empresa de servicios múltiples Andrés Avelino Cáceres de Cuncashca S.A. Huaraz, 2016. Huaraz, Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Noriega, (12 de marzo de 2017). *¿Qué es una hoja de vida o curriculum vitae?* Obtenido de <https://2-learn.net/director/que-es-una-hoja-de-vida-o-curriculum-vitae/>
- Porter, (2015). *Ventaja Competitiva 2º Edición*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Porter, (2009). *Ser Competitivo*. Barcelona: Deusto S.A. Ediciones.
- Quinn, (2014). An evaluation of the recruitment and selection process employed by "Manufacturing Company X" and assesing whether a more advanced process or method of recruitment and selection may reduce staff turnover. Ireland: National College of Ireland.
- Robbins y Coulter, (2014). *Administracion 12º Edicion*. Mexico: Pearson.
- Rodriguez, (2017). La influencia del intraemprendimiento femenino en la competitividad de la empresa Perú Money S.A.C, Lima Metropolitana, 2017. *Tesis presentada para obtener el titulo profesional de licenciada en administracion 2017*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Rubio y Baz. (2015). *El poder de la competitividad*. Mexico: Fonde de cultura economica.
- Selltiz, (1974). *Metodos de la investigacion en las realciones sociales*. Madrid: Itziar Arranz Libros & Dribaslibros.
- Sempértegui, (2017). Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipan.
- Sevilla, (2017). Productividad. Perú.
- Uribe, (2013). *Gerencia del Servicio. Alternativa para la competitividad Segunda Edicion*. Colombia: Ediciones de U.
- Valderrama, (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Ediciones San Marcos.
- Zocón, (2016). Proceso de seleccion y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Soluciones globales empresariales EIRL de la Cuidad de

Cajamarca - 2016. Cajamarca, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.

## VIII ANEXO

### ANEXO 1

Cuestionario de la Variable Independiente: Proceso de selección de personal

Proceso de selección del personal y su influencia en la competitividad de la empresa  
Tamoin Perú SAC., Callao 2018

Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con 1 = Totalmente desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Indeciso,  
4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Considera que la descripción del puesto de trabajo es totalmente clara para el aspirante.					
2	Reúne los requisitos exigidos para optar al cargo que postula.					
3	Cuenta con las mismas oportunidades de ser promovido de puesto al ser personal interno.					
4	Considera que el proceso de reclutamiento fue satisfactorio.					
5	La rotación de puestos para el personal interno y externo contratado por la empresa es el más adecuado.					
6	La hoja de vida presentada en al momento de postular resume su experiencia laboral.					
7	Considera que el área encargada hizo una inadecuada revisión de su hoja de vida.					
8	La empresa cuenta con las pruebas de conocimiento adecuadas para el puesto de trabajo que solicita.					
9	Cree que el nivel de entrevista es el oportuno para elegir a los aspirantes.					
10	Al momento de la entrevista se le brindo una adecuada información sobre el puesto al que aspira.					

Muchas gracias.

### Cuestionario de la Variable Independiente: Competitividad

Proceso de selección del personal y su influencia en la competitividad de la empresa  
Tamoin Perú SAC., Callao 2018

Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con 1 = Totalmente desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Indeciso,  
4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Considera que la reducción de costos empleada por la empresa es una estrategia de venta.					
2	Brindar un buen servicio es fundamental para la empresa.					
3	La empresa se diferencia por el alto rendimiento de sus colaboradores.					
4	La empresa emplea recursos materiales adecuados para los servicios ofrecidos.					
5	El recurso humano empleado para la designación de los trabajos es el adecuado.					
6	Los recursos tecnológicos que posee la empresa aportan para el desempeño de la meta trazada por la organización.					
7	El nivel de satisfacción se relaciona con el pago que se da en a cambio del trabajo asignado.					
8	Considera que la presencia que mantiene en el mercado la empresa es la ideal.					
9	El nombre de la empresa es reconocido por el mercado demandante.					
10	Considera que la permanencia en el mercado de la empresa está en función al desempeño de sus trabajadores.					

Muchas Gracias

## ANEXO 2

## Matriz de consistencia

## Proceso de selección del personal y su influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC., Callao 2018

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema Principal		Objetivo General		Hipótesis General		Variable Independiente	<div>➤ Descripción de los puestos de trabajo</div> <div>➤ Especificaciones del puesto.</div> <div>➤ Reclutamiento Interno</div> <div>➤ Reclutamiento Externo</div> <div>➤ Reclutamiento Mixto</div> <div>➤ Revisión de la Hoja de Vida</div> <div>➤ Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades</div> <div>➤ Entrevista</div>	<div>Diseño de estudio: No experimental- Transversal</div> <div>Tipo: Aplicada</div> <div>Nivel: Explicativo – Causal</div> <div>Población:  60 trabajadores (censal)</div> <div>Técnicas e instr. de recolección de datos: <i>Técnica:</i> Encuesta</div> <div><i>Instrumento:</i>  <i>Cuestionario</i> de 18 enunciados</div> <div><i>Validez:</i>  <i>Por</i> juicio de expertos</div> <div>Confiabilidad:  Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach</div> <div>0.611-Proceso de selección de personal y 0.610-Competitividad</div> <div>Método de análisis de datos: Estadística Descriptiva</div>
1)	¿Cómo influye el proceso de selección de personal en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC en el Distrito de Ventanilla 2018?	1)	Determinar la influencia que existe entre el proceso de selección y la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Ventanilla 2018	1)	El proceso de selección de personal influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Ventanilla 2018.	Proceso de selección de personal		
Problemas Secundarios		Objetivos Específicos		Hipótesis Específicas		Variable Dependiente		
1)	¿Cómo influye el análisis y descripción del puesto en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC en el Distrito de Ventanilla 2018?	1)	Determinar la influencia entre el análisis y descripción del puesto en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Ventanilla 2018.	1)	El análisis y descripción del puesto influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Ventanilla 2018.	Competitividad		
2)	¿Cómo influye el reclutamiento en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC en el Distrito de Ventanilla 2018?	2)	Determinar la influencia entre el reclutamiento en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Ventanilla 2018.	2)	El reclutamiento influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Ventanilla 2018.			
3)	¿Cómo influye la evaluación en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC en el Distrito de Ventanilla 2018?	3)	Determinar la influencia entre la evaluación en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Ventanilla 2018.	3)	La evaluación influye significativamente en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC. Distrito de Ventanilla 2018.			

## ANEXO 3

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Ventaja Competitiva</b>							
1	Considera que la reducción de costos empleada por la empresa es una estrategia de venta.							
2	Brindar un buen servicio es fundamental para la empresa.							
3	La empresa se diferencia por el alto rendimiento de sus colaboradores.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Productividad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La empresa emplea recursos materiales adecuados para los servicios ofrecidos.							
5	El recurso humano empleado para la designación de los trabajos es el adecuado.							
6	Los recursos tecnológicos que posee la empresa aportan para el desempeño de la meta trazada por la organización.							
	<b>DIMENSIÓN 3: Calidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El nivel de satisfacción se relaciona con el pago que se da en a cambio del trabajo asignado.							
8	Considera que la presencia que mantiene en el mercado la empresa es la ideal.							
9	El nombre de la empresa es reconocido por el mercado demandante.							
10	Considera que la permanencia en el mercado de la empresa está en función al desempeño de sus trabajadores.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Banuti Barreto IsraelDNI: 10614088Especialidad del validador: Lic. Administración<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 11 del 2018
  
Firma del Experto Informante.

Fuente: Elaboración propia.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1: Análisis y descripción del puesto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que la descripción del puesto de trabajo es totalmente clara para el aspirante.							
2	Las especificaciones de los puestos siempre deben cumplir con el estándar requerido de la empresa							
	<b>DIMENSIÓN 2: Reclutamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Realizar el reclutamiento internamente como primera opción dentro de las organizaciones generaría una buena competitividad dentro de ella.							
5	Considera que el proceso de reclutamiento fue satisfactorio.							
6	La rotación de puestos para el personal interno y externo contratado por la empresa es el más adecuado.							
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La hoja de vida presentada en el momento de postular resume su experiencia laboral.							
8	Considera que el área encargada hizo una inadecuada revisión de su hoja de vida.							
9	La empresa cuenta con las pruebas de conocimiento adecuadas para el puesto de trabajo que solicita.							
10	Cree que el nivel de entrevista es el oportuno para elegir a los aspirantes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Banitic Barreto Israel    DNI: 10014088

Especialidad del validador: Lic. Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 11 del 2018

Firma del Experto Informante.



Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Análisis y descripción del puesto								
1	Considera que la descripción del puesto de trabajo es totalmente clara para el aspirante.	/		/		/		
2	Las especificaciones de los puestos siempre deben cumplir con el estándar requerido de la empresa	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Reclutamiento								
3	Realizar el reclutamiento internamente como primera opción dentro de las organizaciones generaría una buena competitividad dentro de ella.	/		/		/		
4	Considera que el proceso de reclutamiento fue satisfactorio.	/		/		/		
5	La rotación de puestos para el personal interno y externo contratado por la empresa es el más adecuado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Evaluación								
6	La hoja de vida presentada en el momento de postular resume su experiencia laboral.	/		/		/		
7	Considera que el área encargada hizo una inadecuada revisión de su hoja de vida.	/		/		/		
8	La empresa cuenta con las pruebas de conocimiento adecuadas para el puesto de trabajo que solicita.	/		/		/		
9	Cree que el nivel de entrevista es el oportuno para elegir a los aspirantes.	/		/		/		
10	Al momento de la entrevista se le brindó una adecuada información sobre el puesto al que aspira.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia No

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒Aplicable después de corregir ☐No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

LÓPEZ LUCIANA R

DNI:

0273207

Especialidad del validador:

GESTIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de FEB del 2014

Firma del Experto Informante.


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1: Ventaja Competitiva</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que la reducción de costos empleada por la empresa es una estrategia de venta.	/		/		/		
2	Brindar un buen servicio es fundamental para la empresa.	/		/		/		
3	La empresa se diferencia por el alto rendimiento de sus colaboradores.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Productividad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La empresa emplea recursos materiales adecuados para los servicios ofrecidos.	/		/		/		
5	El recurso humano empleado para la designación de los trabajos es el adecuado.	/		/		/		
6	Los recursos tecnológicos que posee la empresa aportan para el desempeño de la meta trazada por la organización.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Calidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El nivel de satisfacción se relaciona con el pago que se da en a cambio del trabajo asignado.	/		/		/		
8	Considera que la presencia que mantiene en el mercado la empresa es la ideal.	/		/		/		
9	El nombre de la empresa es reconocido por el mercado demandante.	/		/		/		
10	Considera que la permanencia en el mercado de la empresa está en función al desempeño de sus trabajadores.	/		/		/		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

*Suficiencia Pasa*

**Opinión de aplicabilidad:**
**Aplicable** ☒
**Aplicable después de corregir** ☐
**No aplicable** ☐
**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**

*López Pacheco R*

**DNI:**

*0923222*

**Especialidad del validador:**

*Gestión*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*28* de *11* de *2018*

**Firma del Experto Informante.**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Proceso de selección de personal**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1: Análisis y descripción del puesto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que la descripción del puesto de trabajo es totalmente clara para el aspirante.							
2	Las especificaciones de los puestos siempre deben cumplir con el estándar requerido de la empresa							
	<b>DIMENSIÓN 2: Reclutamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Realizar el reclutamiento internamente como primera opción dentro de las organizaciones generaría una buena competitividad dentro de ella.							
4	Considera que el proceso de reclutamiento fue satisfactorio.							
5	La rotación de puestos para el personal interno y externo contratado por la empresa es el más adecuado.							
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La hoja de vida presentada en el momento de postular resume su experiencia laboral.							
7	Considera que el área encargada hizo una inadecuada revisión de su hoja de vida.							
8	La empresa cuenta con las pruebas de conocimiento adecuadas para el puesto de trabajo que solicita.							
9	Cree que el nivel de entrevista es el oportuno para elegir a los aspirantes.							
10	Al momento de la entrevista se le brindo una adecuada información sobre el puesto al que aspira.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Otarola Chavez Maribel Juliana   DNI: 46103309

Especialidad del validador: Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de 11 del 2018

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competitividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Ventaja Competitiva								
1	Considera que la reducción de costos empleada por la empresa es una estrategia de venta.							
2	Brindar un buen servicio es fundamental para la empresa.							
3	La empresa se diferencia por el alto rendimiento de sus colaboradores.							
DIMENSIÓN 2: Productividad								
4	La empresa emplea recursos materiales adecuados para los servicios ofrecidos.							
5	El recurso humano empleado para la designación de los trabajos es el adecuado.							
6	Los recursos tecnológicos que posee la empresa aportan para el desempeño de la meta trazada por la organización.							
DIMENSIÓN 3: Calidad								
7	El nivel de satisfacción se relaciona con el pago que se da en a cambio del trabajo asignado.							
8	Considera que la presencia que mantiene en el mercado la empresa es la ideal.							
9	El nombre de la empresa es reconocido por el mercado demandante.							
10	Considera que la permanencia en el mercado de la empresa está en función al desempeño de sus trabajadores.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐Apellidos y nombres del juez validador, Dni Mg: Otarola Chavez Maikel Juliana    DNI: 46103309Especialidad del validador: Administración<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

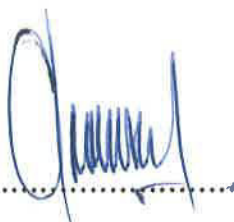
28 de 11 del 2018

Firma del Experto Informante.

Yo, **Mg. CALDERON COELLO, LUIS ALBERTO**, docente de la **Facultad de Ciencias empresariales** y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Callao), revisor de la tesis titulada: **"PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA TAMOIN PERÚ S.A.C CALLAO 2018"**, del (de la) estudiante RUIZ SALDAÑA, KEYSI ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **30 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó (a) dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

**Callao 18 diciembre 2018**



**Mg. Alberto Calderón Coello**

**DNI: 09444484**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Yo Keysi Elizabeth Ruiz Saldaña, identificado con DNI N° 46761564, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA TAMOIN PERÚ S.A.C. CALLAO 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 46761564

FECHA: 28 de Marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Proceso de selección de personal y su influencia en la competitividad de la  
empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**AUTOR:**

**Ruiz Saldaña Keysi Elizabeth**

**ASESOR:**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

RUIZ SALDAÑA, KEYSI ELIZABETH

**INFORME TITULADO:**

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA  
EMPRESA TAMOIN PERÚ S.A.C CALLAO 2018

---

**PARA OBTENER EL TÍTULO:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**SUSTENTADO EN FECHA:** 18 /12 /2018

**NOTA O MENCIÓN:** 18



---

**MG. RAFAEL LOPEZ LANDAURO**